

# Trabajo, riesgo y percepciones en el trabajo petrolero

Manuel Uribe Cruz\*

El artículo expone y analiza algunas cuestiones sobre la manera en que el riesgo laboral es percibido por los trabajadores de la industria petrolera del sur de Veracruz; se explora también cómo estas percepciones y representaciones se han construido al interior de la clase obrera petrolera. Asimismo, se debate y analiza la concepción de que el riesgo en el trabajo industrial forma parte de una generalizada cultura sobre la percepción que tienen los diversos actores y que toman forma en prácticas construidas histórica y socialmente.

Según un informe proporcionado por Petróleos Mexicanos (Pemex) a fines de 2011, la empresa se habría posicionado dentro de su sector a escala mundial con el menor índice de accidentes (con 0.54 accidentes por millón de horas-hombre laboradas), lo cual hacía que la paraestatal se ubicara entre las empresas del sector a ese nivel con un menor índice de accidentes luego de haber implementado programas de seguridad contra riesgos y prevención de accidentes<sup>1</sup>.

Sin embargo, la explosión registrada a principios de este año (el 31 de enero de 2013) en el edificio “B” —aledaño a la Torre Ejecutiva de la

paraestatal en la ciudad de México, donde perdieron la vida 33 personas y 121 sufrieron lesiones y quemaduras—, se calificó como uno de los peores accidentes de la empresa en los últimos diez años. Otro accidente, de igual gravedad, había ocurrido en septiembre de 2012, cuando una explosión en una planta en Reynosa, Tamaulipas, dejó un saldo de 30 muertos<sup>2</sup>.

Asimismo, en diciembre de 2010, una explosión de ductos que pasaban por el poblado de San Martín Texmelucan, Puebla, ocasionó el fallecimiento de 29 personas<sup>3</sup>. Y por si fuera poco, en el último trimestre de 2011 se había incrementado el número de trabajadores lesionados, principalmente

en las áreas de Pemex Refinación y Pemex Petroquímica, según refería el informe de 2011 antes mencionado.

Si bien, como la empresa informaba, se había logrado mantener un bajo nivel de riesgos y accidentes, algo debía estar pasando en la implementación y funcionamiento de sus programas de prevención. Y es que, desde la óptica de las ciencias sociales, una verdadera gestión del riesgo debe tomar en cuenta las diferentes percepciones que los actores tienen de él, pues si bien las políticas de prevención expresan la visión que la empresa tiene de la cuestión debe entonces considerarse también, como ya muchos autores han señalado, que existe un imaginario social del riesgo (Douglas, 1996) que no forzosamente corresponde con la definición oficial de la problemática.

Y así, desde esa perspectiva, me interesa destacar algunos aspectos

\* Doctor en Historia y Estudios Regionales; investigador del Instituto Nacional de Antropología e Historia. Correo electrónico: <urimanuel@gmail.com>.

<sup>1</sup> Véase <[http://www.pemex/files/content/irs\\_2011.pdf](http://www.pemex/files/content/irs_2011.pdf)>.

<sup>2</sup> Véase <<http://www.cnnexpansión.com/economía/2012/09/20/incendio-en-pemex>>.

<sup>3</sup> Véase <<http://www.cnnexpansión.com/negocios/2010/01/19/pemex-texmelucan-explosión-cnnexpansión>>.

sobre la manera en que el riesgo laboral es percibido por un grupo de trabajadores de la industria petrolera. Si bien haré referencia al conjunto de las políticas y programas del riesgo que mantiene la empresa en general, me concentraré en las empresas de Pemex, en la región sur de Veracruz, donde se realizó parte de la investigación.

Como un antecedente relevante es necesario señalar que algunas de las concepciones y representaciones que tienen los trabajadores sobre el riesgo se construyeron en un contexto de conflictividad sindical, laboral y política durante los años treinta del siglo pasado.

De igual manera, se hace referencia a programas como el “Sistema de Administración SSPA I”, que actualmente Pemex lleva a cabo para reducir las condiciones del riesgo laboral y mejorar las condiciones de seguridad, salud y protección ambiental.

Metodológicamente consideramos relevantes dos conceptos para nuestro estudio: el concepto de riesgo y representación social. Ulrich Beck (2006) ha definido a la *sociedad del riesgo* como sociedades modernas constituidas sobre el terreno de la inseguridad social y laboral donde los individuos no encuentran, por sí mismos ni en su medio inmediato, la capacidad de asegurar su protección, al estar ausente todo tipo de regulación colectiva. Sobre este estado de vulnerabilidad, se despliegan los llamados cada vez más exigentes al dinamismo personal. Los riesgos y las contradicciones siguen siendo producidos socialmente, sólo que ahora se apela a la responsabilidad del individuo para enfrentarlos (Bauman, 2002).

Anteriormente el Estado social había ocupado un lugar central en la organización y expansión de la protección social y el derecho laboral (Castel, 2004). El Estado se tornó en el principal sostén del individuo, “su principal proveedor de protecciones. Cuando estas protecciones se resquebrajan, este individuo se vuelve a la vez frágil” (Castel, 2004: 85). La desarticulación de un régimen social desactualizado y en proceso de transformación produce la emergencia de riesgos en el curso de vida: frente al deterioro de las instituciones que organizaban y canalizaban las conductas sociales, se desplaza hacia los individuos la preocupación por el cuidado de sí mismos. “Más responsabilidad”, “más calidad”, “más capacidad”, son los imperativos que ordenan la vida del trabajador.

Y más aún, como lo señaló Robert Castel (2010), no se trataba de una crisis pasajera de la cual, con algunos ajustes, se iniciaría nuevamente la recuperación. Más bien, lo que realmente se estuvo gestando a lo largo de estos últimos 30 años fue un cambio de régimen en el sistema capitalista. La entrada a un nuevo proceso de producción

capitalista modificó sustancialmente las maneras de producir y de intercambiar los modos de regulación que se habían impuesto bajo el capitalismo industrial. En ese sentido, se puede hablar de una “gran transformación”, cuya amplitud y profundidad, dice Castel (2010: 16), es sólo comparable a lo que Karl Polanyi analizó para el periodo de la implantación del capitalismo industrial en Europa occidental.

Así, el advenimiento de un nuevo régimen en el capitalismo posindustrial ha introducido una dinámica de descolectivización o de reindividualización que produce efectos profundos en la organización del trabajo y en las carreras profesionales (Castel, 2004). En el transcurso de estas transformaciones se produce una fragmentación de los empleos que manifiesta la discontinuidad en las actividades profesionales y las alternancias entre periodos de actividad e inactividad. De igual manera, la flexibilización de las tareas introduce una dinámica de creciente individualización, donde las exigencias de movilidad, adaptabilidad, asunción de responsabilidades y toma de riesgos están a la orden del día (Castel, 2010).

Desde otra perspectiva, más micro, los antropólogos y sociólogos han demostrado que no es posible tener un solo concepto de riesgo, pues tal como ha señalado Mary Douglas (1996), lo que percibimos como riesgo está condicionado por la cultura y los valores de los que son parte los individuos y los grupos sociales. Y aunque este concepto ha sido utilizado para designar una gran variedad de fenómenos, para los fines de nuestro estudio entenderemos el riesgo tal y como lo han definido Walter y Pucci (2007: 12), como un “evento potencial, susceptible de causar algún tipo de daño a los individuos”.

Aunado a este concepto, el de representación social nos ayudará a ampliar nuestra perspectiva de análisis, pues en tanto representaciones colectivas éstas son fundamentales en la configuración de los grupos sociales y su identidad. Su construcción se forma a partir de una matriz cultural común que circula a través de los grupos sociales en forma de creencias compartidas, de valores y referencias histórico-culturales (Jodelet, 1986).

Las representaciones sociales articulan campos de significaciones múltiples y heterogéneas y pueden combinar elementos que provienen de diferentes fuentes que van desde la experiencia vivida hasta la ideología dominante. La aprehensión de la realidad se construye a partir de la propia experiencia de las personas pero a la vez de la interacción que establece con otras, por lo que puede decirse que el conocimiento que se adquiere en este proceso es construido y compartido socialmente. Son una forma de conocimiento

que tiene un carácter colectivo e individual. No representan simplemente opiniones “acerca de”, “imágenes de” o “actitudes hacia”, sino teorías o ramas del conocimiento para el descubrimiento y organización de la realidad. Son un sistema de valores, ideas y prácticas con una doble función: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse ellos mismos y manejar su mundo material y social; y segundo, permitir que tenga lugar la comunicación entre los miembros de una comunidad, proyectándoles un código para nombrar y clasificar los aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal.

Las representaciones sociales constituyen principios generativos de tomas de posturas ligadas a inserciones específicas en un conjunto de relaciones sociales, que organizan los procesos simbólicos implicados en las mismas. En ese sentido, Moscovici (1986) hace especial énfasis en el carácter específico y la dimensión irreductible de las representaciones sociales, nos dice que constituyen una forma de conocimiento que es específica de nuestra sociedad y que no es reducible a ninguna otra forma de conocimiento. Con ello pretende marcar la diferencia entre las representaciones sociales y las otras formas del pensamiento social, como son los mitos, la ideología, la ciencia o las “visiones del mundo”, a pesar de que las representaciones sociales comparten aspectos comunes con cada una de ellas.

Las representaciones sociales se construyen, según Ibáñez (1988), a partir de materiales que proceden básicamente del fondo cultural común que toda la sociedad ha acumulado a través de su historia. Todo esto se traduce en diferentes componentes que conforman la memoria colectiva y la identidad de la propia sociedad. Por tanto, las fuentes de determinación de las representaciones sociales se encuentran en el conjunto de condiciones económicas, sociales e históricas que caracterizan a una sociedad determinada y en el sistema de creencias y valores que en ella circulan. La imagen que se forman los grupos acerca de sí mismos y su relación con otros grupos orienta, sin duda, las relaciones que se establecen entre ellos. Las representaciones sociales producen los significados que la gente necesita para comprender, actuar y orientarse en su medio social (Moscovici, 1985).

El estudio enfocará e identificará la forma en que el trabajador, en tanto actor social, percibe el riesgo y la del resto de actores con respecto a él. Pensamos que una verdadera gestión del riesgo debe tomar en cuenta las diferentes percepciones que los actores tienen de él, pues si las políticas de prevención expresan la visión que la empresa tiene de la cuestión, debe entonces considerarse que existe,

además, un imaginario social del riesgo (Douglas, 1996) que no forzosamente corresponde con la definición oficial de la problemática. La disparidad entre las dos percepciones del riesgo deriva en una incompatibilidad de discursos y de acciones que sólo puede evitarse si se incorpora la racionalidad de los trabajadores en las decisiones que conciernen a su seguridad. De otra forma, es posible que los individuos actúen en sentido contrario a las disposiciones de las instituciones responsables de la seguridad.

Desde esta óptica, se impone un primer acercamiento a las interacciones existentes entre las disposiciones del sistema de prevención de riesgo que ha implementado Pemex<sup>4</sup> –a través del programa SSPA (Petróleos Mexicanos [Pemex]-SSPA, 2009)–, los trabajadores y el sindicato, pues pensamos que estudiar la forma como se abordan actualmente los riesgos en la industria petrolera puede darnos una pista de las características que un sistema ideal de tratamiento de riesgos debería tener.

Así, en este trabajo se presentan algunos avances de investigación de esta primera etapa de trabajo realizada durante dos estancias de campo en 2009 y 2010, en la zona petrolera de Coatzacoalcos-Minatitlán-Cosoleacaque, ubicada en la región sur de Veracruz, a partir de recorridos de campo, entrevistas a trabajadores, cuadros medios y funcionarios de Pemex, así como la revisión de información documental y periodística disponible.

## Algunos datos previos

En el periodo que va del 1° de enero de 1990 al 30 de junio de 1993 se produjeron a escala nacional 8,638 accidentes en las instalaciones de Pemex, de los cuales –según un estudio realizado por el Departamento General de Medicina del Trabajo de la Gerencia Médica de Petróleos Mexicanos–, 19.5% (1,685) de los accidentados habrían quedado con algún grado de incapacidad permanente; porcentaje bas-

<sup>4</sup> Petróleos Mexicanos es una empresa paraestatal constituida como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal e integrado de conformidad con las leyes de México, de acuerdo con el Decreto del 7 de junio de 1938, con sede en la ciudad de México, con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es ejercer la conducción central y la dirección estratégica de las actividades que abarca la industria petrolera estatal, siendo el área corporativa la responsable de la estrategia institucional. Pemex se integra por un corporativo y cuatro organismos subsidiarios que ejercen actividades de exploración, producción, transformación y comercialización de petróleo crudo y gas natural en el mercado interno y externo; así como productos refinados, gas licuado de petróleo y petroquímicos. Adicionalmente realiza sus actividades de comercio exterior por medio de PMI Comercio Internacional. Actualmente cuenta con una fuerza laboral de aproximadamente 154,761 trabajadores.

tante elevado si se considera que el valor reportado en 1993 para todo el país en cuanto a accidentes de trabajo exclusivamente había sido de 3.23%. Y, aunque no era el punto medular de la investigación, estos datos llamaron la atención de los investigadores que advertían: “Debe revisarse esta información con el fin de establecer si esta gran diferencia se debe a la peligrosidad de la rama económica en sí, a subregistros en el nivel nacional o a cualquier otro aspecto que pudiera estar incidiendo” (Güemez-Sandoval et al., 1996: 114). Si a ello se agrega que durante 1995 y 1996 Pemex sufrió cuatro accidentes catastróficos en diferentes instalaciones —1. la fuga de gas e incendio en Plátano y Cacao, Tabasco el 16 de febrero de 1995; 2. la explosión en el Centro Procesador de Gas en Cactus, Chiapas el 26 julio de 1996; 3. el incendio en la Terminal Satélite Norte de San Juan Ixhuatpec, Estado de México el 11 de noviembre de 1996, con un saldo de 503 personas muertas; y 4. el incendio en la Refinería de Minatitlán el 17 de diciembre de 1996 (Pemex-SSPA, 2009: 4)—, esto situó en una posición bastante crítica a la empresa. Las consecuencias de dichos accidentes derivaron en un alto costo económico y operativo, indemnizaciones, gastos médicos, pago de seguros, contaminación, mala imagen institucional, demandas de la comunidad, altos costos de reposición, incremento en las primas de reaseguro, lesiones fatales e incapacitantes.

A decir de la empresa, estos accidentes ocurridos en 1995 y 1996 marcaron un cambio radical tanto en la manera de percibirlos como en la forma de prevenirlos y aprender de éstos.

Si bien esta preocupación institucional venía de más atrás, tenía que ver también con las condiciones y particularidades de una cultura laboral y del riesgo que se desarrolló a partir de la expropiación petrolera y que se robusteció a lo largo de su historia institucional, pues tal como sucedió en nuestra región de estudio —como en la mayoría de las instalaciones petroleras de la República Mexicana que operaban en el momento de la expropiación petrolera—, la consolidación de la industria después de 1938 fue producto de la entrega de sus trabajadores, lo cual no sólo es válido en el sentido político-figurativo, sino que constituyó una verdad literal, ya que Pemex continuó operando a costa de las deplorables condiciones de trabajo, desgaste y afectación a las condiciones de salud de los trabajadores (Cruz, 1988; Uribe, 1985; Valdivieso, 1963; Barbosa, 1986). La mayoría de las plantas e instalaciones siguieron funcionando gracias a los conocimientos y experiencia que los trabajadores habían adquirido durante esos años. Se estableció una especie de “acuerdo” entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros

de la República Mexicana (STPRM) y el gobierno para que los trabajadores ejecutaran con cierta libertad las labores necesarias para producir. Se rescataron y repararon piezas obtenidas de los basureros; se adaptaron y sustituyeron refacciones y materiales, y sobre la marcha se resolvieron problemas técnicos para mantener funcionando las plantas, pues la mayoría de los técnicos especializados se fueron con las compañías extranjeras. La administración federal dirigía, controlaba, evaluaba, manejaba las finanzas y otras actividades de la empresa (Pérez, 1948; Adler, 1987; Valdivieso, 1963).

En lo que se refiere al proceso de trabajo (organización técnica, división social, condiciones generales, instrumentos, etcétera), la expropiación no trajo aparejada una modificación sustancial dado que la preocupación central consistió en mantener la producción a toda costa para sostener la industria, por lo que los métodos de trabajo de las compañías expropiadas se adoptaron casi sin modificaciones.

En medio de esa euforia nacionalista la lucha de los trabajadores se identificaba con la propaganda gubernamental que equiparaba el beneficio de la nación con los intereses de los trabajadores. Hechos y circunstancias que constituyeron el *leitmotiv* para justificar la intensificación de las jornadas de trabajo a la que fueron sometidos los trabajadores para “salvar a Pemex”. Esto trajo como consecuencia un mayor desgaste físico y psicológico de la clase obrera, pues el aumento de la productividad tuvo como base importante modificaciones introducidas en la regulación de la fuerza de trabajo que la empresa y el gobierno consideraron necesarias para consolidar la industria. Entre las medidas más relevantes que se pusieron en marcha fueron: no cubrir las vacantes temporales (el trabajo de los ausentes se repartía entre quienes asistían a laborar), se despidió personal (hubo mayores cargas de trabajo para los que se quedaron), se redujeron las horas extraordinarias (se desplazaron trabajos para ejecutarse en el horario reglamentario), se suspendieron temporalmente las vacaciones (lo que impidió la plena recuperación de las capacidades de los trabajadores) y se movilizó libremente al personal con lo cual se afectó la vida sociofamiliar de los obreros (Cruz, 1988: 190; Pérez, 1948: 356; Ramos, 1997), medidas que contribuyeron al aumento de los riesgos y accidentes de trabajo.

Y tal como ha sido señalado por Miguel Ángel Cruz (1988: 200), al momento de la expropiación la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales se regía por el Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo, elaborado por la Secretaría del Trabajo en 1934. Este reglamento-ley contenía consideraciones generales

aplicables a todas las industrias, pero poco o nada relativo a la enfermedad y los accidentes en una empresa de alta peligrosidad como Pemex. Fue hasta 1945 cuando se elaboró el Reglamento Interior de Seguridad e Higiene de Pemex.

En su lucha contra las compañías extranjeras los petroleros habían pugnado porque en el Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) hubiera una cláusula donde se especificara que los trabajadores serían mayoría en cualquier Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, para que la última decisión con respecto a las condiciones de trabajo que afectaran a los obreros la tuvieran ellos mismos.

Al llegar la expropiación esto se modificó, y en el proyecto de CCT salido de la convención de 1939 el sindicato aceptaba que “por el momento no es posible la administración obrera” y proponía que en cada jurisdicción de sección hubiera igualdad de condiciones (tres representantes del patrón y tres del STPRM). Y en caso de desacuerdo el caso se turnaría a la autoridad competente.

Otro aspecto que ha incidido notablemente en la cultura laboral y del riesgo es la concerniente a la llamada “monetarización del riesgo” y la salud. Los trabajadores prefieren recibir una percepción económica “extraordinaria” que luchar por mejorar sus condiciones de trabajo. Esta situación tiene su origen en los años inmediatos a la expropiación cuando las demandas del sindicato a que se repararan o acondicionaran las instalaciones riesgosas no podían ser satisfechas por el elevado costo que representaba para la empresa. En el Contrato Colectivo de Trabajo firmado en 1942 se especificaba: “El patrón y el sindicato procurarán por los medios a su alcance y dentro de las limitaciones consignadas en este contrato, el mantenimiento de la salud y la curación completa de sus trabajadores, con preferencia a la aplicación de indemnizaciones”. Se incrementaron los pagos por trabajos insalubres y se permitió el aumento de las condiciones riesgosas para realizar las tareas (vgr. ciento por ciento más del salario ordinario por trabajar en alturas mayores de diez metros); ciento por ciento más del salario ordinario a trabajadores que interviniesen en la elaboración de tetraetilo de plomo (de efectos cancerígenos) y otros rubros más.

En términos generales podemos decir que la expropiación significó ante todo un cambio en el régimen político-jurídico-económico, que poco o nada modificó los procesos productivos que traen aparejados sus propios patrones de desgaste. Cuando la administración nacional se planteó modificar algún proceso tecnológico u organizacional lo hizo teniendo en cuenta primordialmente la eficiencia y no las condiciones de seguridad y la salud del trabajador.

Éstas fueron históricamente las condiciones de la industria en la región, y en otras más, donde Pemex intentaría implementar sus programas de seguridad y prevención del riesgo cuando la situación alcanzó un nivel crítico que fue necesario afrontar.

## Los intentos por construir una nueva cultura del riesgo

Entre 1996 y 1997 Pemex puso en marcha en la región sur de Veracruz —y en otras zonas petroleras del país— dos Sistemas de Administración para la Seguridad, Salud y Protección Ambiental (PROSSPA), implantado en 1996 por Pemex Gas y Petroquímica Básica (PGPB) y el Sistema Integral de Administración de Seguridad y Protección Ambiental (SIASPA), instrumentado en 1997 por la entonces Dirección Corporativa de Sistemas de Seguridad Industrial (Pemex-SSPA, 2009).

Más tarde, en 2006, Pemex puso en marcha el programa Pemex-SSPA para mejorar la salud ocupacional de los trabajadores, elevar los índices de seguridad industrial, disminuir las emisiones contaminantes y los residuos tóxicos y los pasivos ambientales. Con ello se pretendía impulsar la consolidación de un sistema único integral de seguridad industrial con una meta de cero accidentes y la protección ambiental (Petróleos Mexicanos [Pemex], 2007: 83).

Ciertamente la implantación de este programa permitió a Pemex mejorar la tendencia en los índices de accidentalidad. Al cierre de 2006, este índice fue de 0.67 accidentes por millón de horas hombre laboradas con exposición al riesgo, 36.8% menos que el año previo y representó el nivel anual más bajo en accidentes registrado por la empresa (Pemex, 2007: 83-92).

En otras áreas de la empresa y con el propósito de alinear diferentes aspectos relacionados con la seguridad e higiene en el trabajo, el sistema Pemex-SSPA actualizó el Reglamento de Seguridad e Higiene de Petróleos Mexicanos. Asimismo se rediseñó la gestión de la Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene y se contó, por primera vez en la historia de Pemex (68 años después de la expropiación petrolera), con un atlas de riesgos donde se hace un inventario jerarquizado de riesgos y agentes existentes, así como con las condiciones por puesto de trabajo y las medidas a tomar para eliminar el agente o atenuar su efecto en el personal expuesto.

Pese a la implementación de estos programas, en ese año habían ocurrido 279 derrames de hidrocarburos con un volumen estimado de 24,446 barriles, y 117 fugas equi-

valentes a 15 mil pies cúbicos de gas, aproximadamente, con una afectación de 28.2 hectáreas, principalmente en los estados de Veracruz, Tabasco, Oaxaca y Tamaulipas y que Petróleos Mexicanos atendió (Pemex, 2007: 90).

Sin embargo, para 2010 Pemex señalaba que por segundo año consecutivo mantenía el índice de frecuencia más bajo de accidentes en la historia de la empresa<sup>5</sup>, con 0.42 accidentes por cada millón de horas-hombre laboradas; así como un índice de fatalidad<sup>6</sup> de 1.37 en relación con el 1.58 registrado en 2009 (*Actualidad. La revista de la Industria Petrolera*, 31 de enero de 2011: 9-12).

Con base en lo anterior, la empresa señalaba que su director y el secretario general del STPRM suscribían la política y principios que seguiría la empresa en dichos rubros, con el compromiso y responsabilidad de todos los trabajadores petroleros.

Si bien como ha demostrado la empresa se han logrado algunos avances significativos en la prevención de accidentes y desastres a través de estos programas, amerita preguntarse hasta qué punto la implementación de dichas medidas y programas realmente han incidido en un cambio en la percepción del riesgo de esa cultura laboral, pues más bien, como veremos más adelante, se trata de programas aplicados de manera vertical en los cuales los trabajadores no tienen una participación activa.

Estos programas parecen responder más bien a prácticas de la organización taylorista-fordista a través del aumento de los dispositivos de “control”. Por ende, el accidente se sigue asociando a las distorsiones, errores o no cumplimiento de operaciones establecidas para la ejecución del trabajo por parte del trabajador.

David Cruz, técnico especialista del taller de pailería de la Refinería Lázaro Cárdenas, ubicada en Minatitlán, Veracruz, habló de su experiencia en tales programas:

En el 95 la empresa (no sé si el sindicato también) empezó a implementar con la Dupont los sistemas de seguridad. Empezaron primero con: las técnicas Boto, RIJ y de las cinco eses. Son técnicas que instauraron para tomar conciencia del trabajo que vas hacer. La RIJ es una técnica de inicio de jornada que consiste en realizar, primero, unos pequeños ejercicios para que circule la sangre; segundo, informarle al personal todo lo que se va hacer durante la jornada de trabajo. Eso lo tiene que hacer el cabo o mayor-

<sup>5</sup> El índice de frecuencia se refiere a la relación del número de accidentes que ocasionan incapacidad y decesos en un periodo considerado por cada millón de horas hombre de exposición al riesgo, laboradas en un periodo determinado, sin incluir accidentes durante el traslado al/del trabajo y aquellos accidentes de trabajo que han sido provocados por actos de terceros y/o condiciones inseguras que escapan al control de Pemex.

<sup>6</sup> El índice de fatalidad se refiere a la relación del número de accidentes fatales anualmente.

domo o jefe [de departamento], pero normalmente no lo hacen porque para ellos esa técnica nada más representa un papel que tienes que llenar para cumplir un requisito. En cierta medida es obligatorio porque si el auditor llega al taller —porque ahorita están auditando los talleres cada tres meses—, te pide esos papeles y si no los tienes te castigan a ti, al jefe, a los cabos y al mayordomo; todos los mandos medios. Según Pemex, nosotros tenemos que hacernos dueños de nuestro propio trabajo porque no somos dueños. Porque dicen que vamos con la idea de chingar a la empresa y no de que salga adelante [...] Y es que ahora ya no es como antes, si alguien se accidenta, a mí como jefe de departamento me tiran la bronca; te llevan a México. Ya no te quedas en la Agencia de Trabajo como antes, ahora te llevan a México. Si es de muerte o accidente grave vienen los de la PGR y te llevan en avioneta. Los que más han tenido problema ahora son los eléctricos, pues ha habido varios quemados. A los electricistas y a los cabos se los han llevado allá y como al mes regresan, los tienen en investigación. Ven si hubo negligencia por parte del cabo y los motivos que provocaron el accidente (entrevista, octubre 4, 2009).

En cuanto a aspectos vinculados a la seguridad en sus centros de trabajo, José Antonio González, supervisor de la planta 4 del Complejo Petroquímico de Cosoleacaque, ubicado en Coatzacoalco, Veracruz, comentó:

En los noventa empezaron a implementar el uso de la ropa de trabajo, de los cinturones de seguridad, guantes, gafas, cascos, zapatos de trabajo. Al principio fue muy difícil que la gente usara el casco; es una protección en el área de trabajo [...] Fue un trabajo de muchos años porque aceptaban ponerse nada más, por ejemplo, los zapatos, pero no todo el equipo. Y es que por años fue así, cada quien venía como quería y no te decían nada. Tú antes, por ejemplo, llegabas a un horario normal de trabajo. Tenías que llegar a las siete de la mañana porque así era, pero si tú no querías podías llegar a las ocho porque no había nadie que te dijera nada en la entrada. El vigilante te dejaba pasar o algún compañero te podía checar tu tarjeta. A las nueve ibas al área 7 a ver si había algún trabajo, pero no te ponías ropa de trabajo. Nadie llevaba su ropa de trabajo, podías andar de tenis trabajando o hasta de huaraches, los paisanos (zapotecas) andaban de huarache. Nadie se quería poner los zapatos de Pemex porque pesaban mucho. Ahora, por ejemplo, hay problemas con los testigos de Jehová, porque con las nuevas técnicas se nos exige antes de iniciar nuestras labores, media hora antes, realizar una serie de ejercicios: levantar las manos, ejercitar el cuello, hacer sentadillas, para checar el estado físico y de salud del trabajador. Ellos no participan porque como es una

rutina para ellos es idolatría. Para ellos algo que implique una especie de ceremonia o repetición es una idolatría. Y aunque es una técnica obligatoria, ellos no la hacen; lo que pasa es que en los departamentos con 20 trabajadores que lo hagan ya se llena la cuota que pide la empresa y con eso es suficiente. Y como a la mayoría de los jefes lo que les interesa es el papel, porque es auditable, ya cumplen su cuota.

En mi departamento, por ejemplo, hay testigos de Jehová, un evangelista, un pentecostés, católicos, cristianos, mormones y muchos no participan en algunas cosas del trabajo [...] Y como te decía, tampoco participan en los cumpleaños del departamento, brindis de fin de año y cosas así. No sólo no participan los testigos, sino también los de los nuevos movimientos cristianos. Y aunque ha habido problemas, pues en algunas ocasiones los han reportado, el sindicato ha tenido que intervenir. Resulta que hablaron con ellos, pero quienes salieron convencidos fueron los del sindicato. Fue al revés, y dijeron: "Bueno, ya déjenlos, son dos nada más, si fueran varios pues sí, pero ya déjenlos". No repercute porque se llena la cuota [...] Los evangelistas son los que se niegan a ir los sábados. Ahorita uno de ellos anda viendo la forma de cambiar el descanso del sábado. Lo bueno es que no toman, no fuman, ni nada.

Los sábados la gente falta, me dicen: "Sabe que maestro, yo los sábados no trabajo. De hecho ya póngame que voy a faltar todos los sábados". Aunque si les toca entrar después de las seis de la tarde pueden trabajar, ya que levantan el ayuno porque ellos empiezan el viernes a las seis y terminan el sábado a las seis. Si les toca trabajar a las siete no hay problema. Pero si les toca entrar a las tres ya no, pero aun así hay algunos que se presentan y te dicen: "Écheme la mano, aguánteme, sólo son tres horas; yo a las seis me voy a chambear en lo que sea (entrevista, noviembre 14, 2010).

Otro de los problemas que relatan los trabajadores es el relacionado con el trabajo en equipo. Al respecto, Jacinto Cruz, cabo de cuadrilla en la planta 8 del Complejo Petroquímico Morelos, ubicado en Coatzacoalcos, Veracruz, dijo:

Nos implementaron la técnica Boto, que es ver, oír, tocar y oler para que el trabajador trabaje. Todas esas son técnicas japonesas para trabajar en equipo [...] Ese programa y técnica dicen que la Dupont se la compró a los japoneses porque se dieron cuenta que éstos, industrialmente, estaban subiendo mucho y fueron a investigar. Esas historias nos las contaron los de la Dupont porque a través de sus programas de seguridad hacían que los trabajadores aprendieran a trabajar en equipo, situación que hasta ahorita en el Complejo no se puede hacer. No podemos integrar cuadrillas de trabajo que se consideren

un equipo, cada quien hace lo que quiere. Si tú vas como cabo y mandas a uno de primera él piensa que tú eres el más pendejo, que siempre has sido pendejo y no lo puedes mandar a él. Y así no se pueden conformar equipos y con ese tipo de pensamiento no se puede trabajar. Pero cuando se conforman equipos, cuando saben que tú conoces tu trabajo, se conforma un buen equipo porque saben que tú conoces y hacen lo que tú les dices. Esa es la idea del SSPA (entrevista, junio 12, 2010).

Respecto a la pregunta de si consideran que ha habido un cambio de mentalidad en el trabajador con la implementación de estos programas, Donaciano Melgarejo, supervisor de Flujo de la planta 2 del Complejo Petroquímico de Cosoleacaque, Veracruz, afirmó:

¿Que cuál es la diferencia entre los trabajadores de antes y el de ahora? Sí ha habido un cambio de mentalidad en los trabajadores, pero cambio de mentalidad en el trabajo, no. Sí ha habido cambio de mentalidad en el sentido de que cuando yo llegué (hace 35 años), con la preparación que yo llevaba (bachillerato) me sentía ingeniero, porque todos ellos no habían estudiado ni la primaria, y hasta me preguntaban, y ahorita es al revés. La mayoría de los que ingresan ya llegan casi con estudios terminados. Te das cuenta de que tenemos profesionistas (licenciados en comunicación, odontólogos, doctoras, contadores) y están porque heredaron la plaza del papá o de algún familiar. Y ahí está el cambio de mentalidad, se molestan que tú los mandes porque ellos ya tienen una profesión. Y entonces hay que moldearlos, hay que decirles: "Mira, tú tienes una profesión, pero aquí es el trabajo y aquí el que lo conoce soy yo, no tú. Y tú no me vas a venir a enseñar mi trabajo". Algunos te mal contestan y otros no te dicen nada, pero no hacen los que les dices. A la segunda vez que no hacen lo que les digo los mando a personal reportados. Aunque no me gusta ser así, me pongo de acuerdo con el Departamento de Personal y me echan el hombro para llamarles la atención de que no están cumpliendo diciéndoles "¿Quihubo, ¿qué hacemos? ¿Paso el reporte o aquí lo paramos? Y la mayoría agarra la onda, porque si no, los corren" (entrevista, mayo 30, 2010).

## Conclusiones

Si bien es cierto, como he mostrado líneas arriba, que los programas de seguridad y prevención del riesgo que Pemex ha implementado para mejorar las condiciones de seguridad han logrado reducir significativamente las incidencias de accidente y a mejorar, relativamente, las condiciones de seguridad; también es cierto que ello dista mucho de un cambio real en la percepción del riesgo y la seguridad en los traba-

jadores. La conformación de una particular cultura laboral a partir de la expropiación petrolera; la pérdida del control por parte de los trabajadores sobre el proceso de trabajo, la “monetización del riesgo” y la salud para obtener compensaciones salariales a cambio de laborar en condiciones de trabajo adversas e insalubres; la degradación en la calidad y la insuficiencia de los servicios de hospitalarios y de salud son factores que siguen incidiendo en esa cultura laboral y de riesgo a la que se quiere, discursivamente, desterrar pero que en la práctica siguen operando. Sin embargo, y a partir de permanentes negociaciones, de estiras y aflojas, entre el sindicato y la empresa, los trabajadores han logrado mantener algunas de sus “conquistas” y “privilegios” en cuanto al salario, fondo de ahorro y jubilación, principalmente.

Ello ha constituido el sustrato institucional, laboral, ideológico y sindical sobre el cual Pemex ha implementado los programas de SSPA I. Programas en los cuales se hace necesario ahondar más sobre las representaciones que los trabajadores se hacen sobre el riesgo y la seguridad para que tengan un desempeño más eficaz. Y, más aún, en una empresa de utilidad pública que a partir del sexenio de Salinas de Gortari, en aras de una eficiencia y funcionalidad, ha sufrido una progresiva privatización y desmantelamiento. Por otra parte, una excesiva concentración en las decisiones del Consejo de Administración, en su mayoría integrado por delegados del Presidente, ha hecho un uso irresponsable y discrecional de los excedentes petroleros. En este sentido, una reestructuración productiva y organizacional, basada en el modelo taylorista-fordista, en su versión oriental, venga como anillo al dedo ante estas nuevas medidas de eficiencia paraestatal: obreros dóciles que no cuestionen y obedezcan órdenes para mejorar la producción.

Hay, pues, un inmenso campo de análisis sin terminar que tiene que ver con la aparente contradicción entre los procesos de modernización de las empresas y de la producción y la salud de los trabajadores. O en qué medida una se ha logrado a costa de la otra y el papel que el Estado debe jugar ante dichos procesos.

## Referencias

- Actualidad. *La revista de la Industria Petrolera*, (31 de enero de 2011). “Redujo Pemex la frecuencia acumulada de accidentes en sus instalaciones en 2010”. 9-12.
- Adler, R. (1987). “La lucha por la administración obrera en la industria petrolera nacionalizada: un ensayo interpretativo”. En *Anuario V* (161-182). México: Centro de Investigaciones Históricas/Universidad Veracruzana.
- Barbosa, F. (1986). “El Movimiento Petrolero 1938-1940”. En Aguilar, J. (Coord.), *Los sindicatos nacionales* (64-82). México: G.V. Editora.
- Bauman, Z. (2002). *Modernidad líquida*. Buenos Aires: FCE.
- Beck, U. (2006). *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*. Barcelona: Paidós.
- Castel, R. (2010). *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*. México: FCE.
- Castel, R. (2004). *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?* Buenos Aires: Editorial Manantial.
- Cruz, M.A. (1988). “El proceso de salud-enfermedad en los petroleros 1938-1942 (Notas)”. En *Anuario V* (183-215). México: Centro de Estudios Históricos/Universidad Veracruzana.
- Douglas, M. (1996). *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*. Barcelona: Paidós.
- Güemez-Sandoval, J. et al. (1996). “Años acumulados de vida productiva potencial perdidos por accidentes de trabajo en Petróleos Mexicanos”. *Salud Pública de México*, 38(2), 110-117.
- Ibáñez, G.T. (1988). *Ideologías de la vida cotidiana* (2a. ed.). Barcelona: Editorial Sendai.
- Jodelet, D. (1986). “La representación social: fenómenos, concepto y teoría”. En Moscovici, S. *Psicología Social, II: Pensamiento y vida social* (470-494). Barcelona: Paidós. (Colec. Psicología social y problemas sociales).
- Moscovici, S. (1986). *Psicología Social, II: Pensamiento y vida social*. Barcelona: Paidós (Colec. Psicología social y problemas sociales).
- Moscovici, S. (1985). *Psicología Social II*. (Trad. David Rosenbaum). Barcelona: Paidós.
- Petróleos Mexicanos (Pemex)-SSPA (2009). *Seguridad, Salud y Protección ambiental México*. Documento de trabajo, Punta del Este, Uruguay, 22 pp.
- Petróleos Mexicanos (Pemex) (2007). *Memoria de labores 2006* (83-92). México: Autor.
- Pérez, A. R. (1948). *Minatitlán y otros tópicos literarios de interés general*. México: Editorial Bolívar.
- Ramos, A. (1997). *Recoger los pasos. Azares y andares de un petrolero*. México: Edición de Trabajadores Petroleros Jubilados de Minatitlán, Veracruz.
- Uribe, M. (1985). “Petróleo y clase obrera, orígenes y conformación”. *La Palabra y el Hombre*, 56, 33-40.
- Valdivieso, J. (1963). *Historia del movimiento sindical petrolero en Minatitlán, Veracruz*. México: Autor.
- Walter, J. y Pucci, F. (2007). *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*. Buenos Aires: Editorial El Ateneo.

## Electrónicas

- <[http://www.pemex/files/content/irs\\_2011.pdf](http://www.pemex/files/content/irs_2011.pdf)>.
- <<http://www.cnnexpansión.com/economia/2012/09/20/incendio-en-pemex>>.
- <<http://www.cnnexpansión.com/negocios/2011/01/19/pemex-texmelucan-explósión-cnnexpansión>>.