

II. EL SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPUBLICA MEXICANA (STPRM): ESTRUCTURA ORGANIZATIVA, ANTECEDENTES y SITUACION EN 1970

El texto de abajo es un capítulo de: Alonso, Angelina; y López, Roberto., *El sindicato de trabajadores petroleros y sus relaciones con Pemex y el Estado 1970-1985*, México, El Colegio de México, 1986. pp. 33-101

A. ESTRUCTURA ORGANIZATIVA y FUNCIONES DE LAS INSTANCIAS DE DIRECCION

La estructura organizativa y la dinámica de funcionamiento de las instancias de dirección del STPRM se sustentan en, por lo menos, tres modalidades de aglutinamiento de los trabajadores de la industria: regional, jurídico-administrativa y social. Estas modalidades organizativas son independientes entre sí y sus ámbitos particulares están determinados, respectivamente, por: 1) la localización geográfica de los recursos petrolíferos en diversos puntos del país; 2) el régimen estatutario bajo el que se desarrolla la actividad sindical, tanto frente a la empresa como entre los trabajadores y 3) la necesidad de proteger el empleo y las prerrogativas inherentes a esa industria, en tanto sector estratégico de la economía.

1. La organización sindical desde el punto de vista regional

Entre los sindicatos nacionales de industria,¹ ubicados en ciertas ramas básicas de la economía tales como petróleo, electricidad, ferrocarriles, teléfonos, minería-metalurgia, entre otros, y que, en general, son de propiedad estatal, las formas organizativas internas son, en términos generales, idénticas entre sí, principalmente en lo que se refiere a los órganos de gobierno y a la composición y número de funcionarios sindicales de los mismos. Aunque la estructura organizativa del STPRM coincide en gran medida con la de los sindicatos de las industrias antes mencionadas, existen sin embargo algunas características que lo distinguen.

Desde su nacionalización, la industria de hidrocarburos ha estado administrada bajo la influencia de tres zonas geográficas: la norte, con sede en Tampico, Tamaulipas; la centro en Poza Rica, Veracruz, y la sur, en Coatzacoalcos, Veracruz.² Esta administración regional obedece, fundamentalmente, a la

¹ Por regla general, un sindicato nacional de industria se define como tal cuando aglutina a los trabajadores de uno o más centros de trabajo localizados en distintos puntos de la República y pertenecientes a una misma rama industrial. (Nota de los autores).

² La zona norte, que cubre una superficie de 1,200.000km² (aproximadamente el 50% del territorio nacional), comprende los Estados de Tamaulipas, Nuevo León, Coahuila, Chihuahua, Sonora, Baja California Norte, Baja California Sur y parcialmente los de Sinaloa, Durango, Zacatecas, Aguascalientes, San Luis Potosí, Querétaro, Hidalgo y Veracruz. Los principales campos productores están ubicados en Reynosa (Tamaulipas), Monclova (Coahuila), Cerro Azul (Veracruz), Naranjos (Veracruz) y Ebanos (San Luis Potosí). La zona centro abarca una su

estructura organizativa que nacionalmente adoptaron os distintos sindicatos pertenecientes a las compañías petroleras extranjeras. El acuerdo de unificación sindical, precedido de disputas políticas de hegemonía entre las agrupaciones más numerosas y fuertes localizadas en las tres zonas, consistió en la repartición del poder entre las tres secciones principales de cada zona y en la rotación entre ellas cada tres años - de la secretaría general del STPRM.

Políticamente, en lo que atañe a las relaciones obrero-patronales, esta delimitación geográfica se ha constituido en una base de entendimiento, regionalmente, en las negociaciones de índole administrativa entre Pemex y el STPRM. En cada una de las tres sedes, Pemex está representada por una gerencia, con las funciones de integrar, analizar, sancionar y someter a aprobación de la Dirección General el presupuesto de su jurisdicción y vigilar su aplicación; efectuar operaciones de compra, contratación temporal de personal sindicalizado, así como erogaciones monetarias diversas.³ También atiende y resuelve, en primera instancia, los casos de violaciones al contrato colectivo de trabajo u otro tipo de problemas y demandas laborales del sindicato.

En lo que se refiere a los intereses y actividades económicas del sindicato dentro de la industria, derivados de los múltiples arreglos, convenios y contratos colectivos de trabajo celebrados con la empresa, los límites geográficos se han evidenciado como espacios de acrecentamiento del poder sindical, en general, y del poder regional de cada zona, en particular. Cada zona sindical es liderada por la sección de mayor importancia numérica, histórica y política y es la que, sin menoscabo de los derechos de las otras secciones de su jurisdicción, concentra y supervisa los asuntos del STPRM relacionados con el desarrollo material de la industria: contratación de personal, movilización de personal, contratación y/o subcontratación con terceros de obras requeridas por Pemex, entre otros aspectos.

perficie de 260,000 km² en tierra firme y 4,000 km² más en plataformas continentales del Golfo de México y el Océano Pacífico. Su demarcación incluye los Estados de Jalisco, Morelos, Colima, Michoacán, Guerrero y parcialmente Veracruz e Hidalgo. En esta zona los principales distritos productores están en Poza Rica y la cuenca del río Papaloapan (ambos en Veracruz). La zona sur incluye: Veracruz (parcialmente), Oaxaca, Chiapas, Tabasco, Campeche, Yucatán y Quintana Roo. Cuenta con seis distritos de exploración y explotación: Agua Dulce, Nanchital y El Plan, en Veracruz; Cd. Pemex y Villahermosa en Tabasco, y Cd. del Carmen en Campeche. Véase Partido Revolucionario Institucional, Instituto de Estudios Políticos, Económicos y Sociales, Miguel de la Madrid Hurtado, *Gira de Prioridades Nacionales. Desarrollo Regional en Zonas Petroleras*, Memoria, 8-11 de diciembre de 1981, pp. 12-15. (Aunque este documento no lo menciona, la zona norte deberá incluir el Estado de Nayarit, y la centro los Estados de Tlaxcala, Puebla, Guanajuato, México y Distrito Federal. (Nota de los autores)).

³ Pemex, *Oficina de Coordinación y Estudios Técnicos*, Petróleos Mexicanos. *Organización administrativa*, México, 1981, p.115.

Por efectos de la inusitada expansión de la industria en los años recientes,⁴ el papel e importancia económica y política de las secciones, particularmente de las cabezas de zona, se ha fortalecido a niveles cada vez más altos, lo cual se refleja en el incremento de la fuerza de trabajo. Entre 1970 y 1982, la tasa de crecimiento anual del personal experimentada por cada zona es la siguiente: norte 2.70%, centro 3.83% y sur 8.12%, cifras que se hacen más significativas si sólo se consideran los últimos seis años del periodo, particularmente para la zona sur (11.36%) y la central (3.88%) (Cuadro 5). Estas tendencias se reflejan claramente en la distribución del personal de planta de los distintos centros de trabajo de cada zona (Cuadro 6), como también en la agrupación de estos centros por entidades federativas (Cuadro 7), mismo en el que es destacable la incorporación reciente de los estados de Campeche, Coahuila, Nuevo León y Oaxaca a la explotación de hidrocarburos.

La situación anterior ha mostrado una evolución semejante o más positiva en la administración actual, que inició su periodo en 1982. Las cifras disponibles de 1984 dan cuenta de un repunte de las tendencias de crecimiento de la población trabajadora de Pemex. Mientras que en 1981, último año del periodo de la bonanza petrolera, la empresa estatal tuvo el mayor incremento de trabajadores en la historia de la industria (12.3%), en 1982 la cantidad bajó en 4.7%, observándose una recuperación importante en 1984, equivalente al 5.3%.

Este fenómeno, de índole general, también se confirma en los aspectos particulares relacionados con la distribución de la fuerza de trabajo, según entidad federativa, filiación (sindical y de confianza), ramas básicas de la industria y actividades (operación-mantenimiento y construcción). (Véase la información de los cuadros respectivos).

Existe una relación directa entre lo que es la dinámica regional del petróleo y la fortaleza y consolidación del STPRM como una de las organizaciones sindicales más importantes del país en los últimos años.

A diferencia de otras ramas estratégicas de la producción cuyas plantas productivas tienen la particularidad de ser llevadas e instaladas en determinados puntos geográficos donde sea necesario su funcionamiento, la industria del petróleo se explota allí mismo donde nace la materia prima. Es fundamental la riqueza potencial y/o real de hidrocarburos en cada una de las tres regiones o zonas para el fortalecimiento de un espacio propio de poder de éstas y, particularmente, de la sección o secciones que estén en su ámbito territorial.

⁴ Este fenómeno ha sido de trascendental importancia en la región del sureste (sur de Veracruz, Tabasco, parte norte de Chiapas y la sonda marina de Campeche), cuyo crecimiento industrial y de fuerza de trabajo llevó a la administración de Pemex a ampliar la representación administrativa de la zona sur, al ser creadas dos sedes más, con rango de gerencia, una en Villahermosa, Tabasco y otra en Cd. del Carmen, Campeche. Cfr. Pemex, Subdirección Técnica Administrativa, "1982: año de la reforma administrativa de Pemex ", Nosotros los petroleros, No. 22, México, enero de 1982. (El cambio señalado no afectó la división zonal del sindicato petrolero).

La regionalización de la actividad sindical tiene que ver con la forma y la dinámica de inserción del petróleo en los disímiles lugares de trabajo que existen en el territorio mexicano. La ubicación de los centros de trabajo en diversos contextos geográficos, políticos y económicos del país es un hecho que, dentro del sindicalismo de México, particulariza el caso del sindicato petrolero. A diferencia de la mayoría de organizaciones obreras, que emergen de plantas industriales asentadas generalmente en el medio urbano, el STPRM es una organización cuyas secciones, delegaciones y subdelegaciones se distribuyen en espacios sociales de distinto significado: rural, semi-urbano y ciudades de distinto tamaño.

CUADRO 5
Pemex: Distribución de personal de planta y transitorio, por zonas

AÑO	NORTE	FRONTERA	CENTRO	POZA RICA	SUR	SURESTE	MARINA	Otros	Total
1970	12 824	6 068	16 480	10 078	18 280			8 148	71 878
1971	12 632	6 854	17 016	8 846	22 610			8 222	76 188
1972	14 509	5 039	17 610	10 596	19 668			8 510	75 932
1973	14 844	5 058	18 222	10 723	20 259			8 688	77 794
1974	12 620	6 137	17 647	11 032	22 039			11 567	81 042
1975	12 778	6 477	19 150	10 868	22 804			14 675	86 752
1976	15 962	6 665	22 507	10 679	24 456			18 736	99 005
1977	15 250	6 964	22 872	10 571	28 157			24 288	108 042
1978	14 902	8 485	23 568	10 093	30 149			30 250	117 447
1979	15 319	8 375	24 247	10 465	33 379			29 302	121 087
1980	15 412	9 007	23 497	13 785	38 682			33 798	134 181
1981	16 323	9 505	24 815	13 601	44 559			41 874	150 677
1982	16 899	9 123	27 047	14 666	28 023	18 613	4 032	39 344	157 747

¹ Incluye personal de las ramas Marina, Ventas y Proyecto y Construcción de obras.

Nota: El personal transitorio incluye tanto al de labores extraordinarias como al de sustitución. La categoría de "trabajador transitorio en labores extraordinarias" se refiere al trabajador que opera en aquellas actividades que Pemex ejecuta por administración. El "trabajador transitorio en sustitución" se refiere al personal que opera en las plazas que están ya establecidas y que van siendo ocupadas por distintos trabajadores, en lugar de algún operario que dejó de laborar por alguna circunstancia con enfermedad, vacaciones, incapacidad, etc.

CUADRO 6
PEMEX: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA, SINDICALIZADO Y DE CONFIANZA, POR CENTROS DE TRABAJO.

CENTRO DE TRABAJO	1970		1971		1972		1973		1974		1975		1976		1977	
	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.
Agua Dulce, Ver.	1 243	288	1 273	271	1 275	285	1 178	315	1 281.5	253	1 283	240	1 845	170	2 042.5	168
Azacapatzaco, D.F.	2031	178	2 041	184	2 026	184	2 059	189	2 060.5	181	2 033.5	173	2 145	56	2 183.5	40
Barra Tuxpan, Ver.	1 22.5	8	119.5	12	1 22.5	10	1 66.5	15	1 64.5	15	1 91	17	252	11	255	9
Cactus, Chis.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cadereyta, N. L.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Catalina, Pue.	384	29	412	31	409	30	551	34	625	23	647	23	645	18	670	17
Cd. Camargo, Chih.	1 61.5	17	1 86	21	1 88	21	1 90	19	1 93	19	1 96	16	2 04	9	2 02	9
Cd. del Carmen, Camp.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Cd. Madero, Tamps.	3175	258	3 167	260	2 891.5	277	2 897	273	3 22.5	320	3 710	318	3 800	173	3 683.5	185
Cd. Pemex, Tab.	1 011	174	1 001	164	987	177	988	183	1 022.5	140	1 090	130	1 159	108	1 285	115
CERRO Azul, Ver.	814	156	818	144	785	129	768	112	793	92	804	91	827	72	817	59
Coatzacoalcos, Ver.	374	213	374	224	372	224	377	248	428	226	450	228	534	127	548	120
Comalcalco, Tab.	550	162	561	141	666	156	800	218	1 146	336	452	73	560	46	680	52
Cosoleacaque, Ver.	330	43	349	67	351	95	382	100	385	98	480	87	542	24	533.5	22
Cuena del Papaloapan, Ver.	50	33	80	23	161	38	136	52	197	67	221	77	269	75	325	73
Cuichapa, Ver.	-	-	-	-	-	-	-	-	231	15	305	15	310	13	308.5	12
Ebano, S.L.P.	1 214	207	1 242	196	1 271	202	1 303	215	1 372	157	1 386	155	1 407	121	1 410	87
El Plan, Ver.	1 009	162	1 178	151	1 182	159	1 178	176	957	117	899	94	912	76	921	75
La Cangrejera, Ver.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
La Venta, Tab.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Minatitlán, Ver.	2 383	272	2 377	277	2 377.5	302	2 364	316	2 574.5	189	2 529.5	179	2 624	126	2 759	121
Monclova, Coah.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Monterrey, N.L.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Nanchital, Ver.	655	62	660	55	607	57	615	57	638	52	671	48	668	46	650.5	45

Naranjos, Ver.	602	31	594	26	562	25	560	22	57	22	567	24	568	23	579	27
Oficinas Centrales, D.F./	2433	2030	2470	2168	2478	2220	2636.5	2341	2973	2518	3264	2403	3444	2459	3379	2598
Pajaritos, Ver.	438	80	445	90	573	81	639	88	74.5	109	741	107	814	38	815.5	31
Poza Riza, Ver.	6140	783	6370	732	6331	757	6343	770	6326.5	591	6493	501	6577	332	6485	304
Reynosa, Tamps.	2434	611	2608	562	2581	542	2502	582	2644	482	2664.5	491	2935.5	339	3.35.5	322
Salamanca, Gto.	2474.5	251	2623	256	2747	293	2690.5	295	2800.5	350	3260.5	200	3304	123	3194	117
Salina Cruz, Oax.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
San Martín Texmelucam, Pue.	104	12	108	14	109	12	108	12	110	13	138	14	151	6	153	12
Tampico, Tamps.	284	369	825	374	1109	378	1187	389	1251	343	294	229	1013	149	1025	161
Tula, Hgo.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	574	16	1254.5	61
Venta de Carpio, Edo. Mex.	426	82	426	84	412	81	415	77	414	76	450	66	491	23	478	23
Villahermosa, Tab.	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	895	276	1235	224	1579.5	234
Marina	1656.5	159	1731.5	182	1762.5	193	1917.5	189	2011.5	194	2079	199	2096	184	2125	218
Ventas	3109	128	3270	135	3309	124	3270	125	3397	147	3707.5	160	3805	152	3828	147
Proyectos y construcción.	651	24	653	29	649	32	651	29	753	41	1049	87	1291	62	1535	97
TOTAL	36898	6830	37962	6873	38294	7084	38872	7441	41343	7186	43580.5	6721	47001.5	5401	48740	5561

PEMEX: DISTRIBUCIÓN DEL PERSONAL DE PLANTA, SINDICALIZADO Y DE CONFIANZA, POR CENTROS DE TRABAJO. (Continuación)

CENTRO DE TRABAJO	1977		1978		1979		1980		1981		1982		1984	
	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.	SIND.	CONF.
Agua Dulce, Ver.	2042.5	168	2106	166	2143	158	1964	150	1960	146	2314	172	1982	94
Azcapotzalco, D.F.	2183.5	40	2162	36	2174	37	2219	34	2160	27	2210	24	2050	45
Barra Tuxpan, Ver.	255	9	252	9	262	9	262	8	(2)	(2)	(2)	(2)	226	14
Cactus, Chis.	-	-	-	-	-	-	222	12	219	12	1154	27	1263	31
Cadereyta, N. L.	-	-	.5	-	435	52	588	27	950	30	1405	42	1394	43
Catalina, Pue.	670	17	657	18	696	22	727	19	746	16	862	18	811	24
Cd. Camargo, Chih.	202	9	190	11	188	9	171	11	184	8	193	8	229	10
Cd. del Carmen, Camp.	-	-	-	-	-	-	489	34	538	135	861	217	705	221
Cd. Madero, Tamps.	3683.5	185	3639	189	4137	192	4202	191	4171	188	3880	183	3436	72
Cd. Pemex, Tab.	1285	115	1214	110	1227	102	1227	99	1222	98	1832	66	2163	73
CERRO Azul, Ver.	817	59	826	57	846	59	847	56	844	61	887	45	808	45
Coatzacoalcas, Ver.	548	120	590	124	621	109	637	107	640	108	854	188	707	166
Comalcalco, Tab.	680	52	679	52	759	50	751	51	764	48	907	59	1230	65
Cosoleacaque, Ver.	533.5	22	519	17	922	21	911	18	907	18	1070	15	1586	20
Cuenca del Papaloapan, Ver.	325	73	338	62	430	55	419	52	453	53	807	90	1082	84
Cuichapa, Ver.	308.5	12	315	10	338	8	332	8	329	8	384	9	596	20
Ebano, S.L.P.	1410	87	1376	84	1349	65	1317	65	1314	64	1364	52	1447	52
El Plan, Ver.	921	75	1067	81	1001	83	994	82	1005	75	1096	81	980	49
La Cangrejera, Ver.	-	-	-	-	-	-	527	58	897	29	1579	52	1509	53
La Venta, Tab.	-	-	-	-	-	-	208	7	205	7	222	6	208	6
Minatitlán, Ver.	2759	121	3124	135	3156	130	3197	124	3224	117	3426	91	3458	86
Monclova, Coah.	-	-	-	-	-	-	154	6	190	10	282	79	170	42
Monterrey, N.L.	-	-	-	-	-	-	209	10	209	10	562	24	371	57
Nanchital, Ver.	650.5	45	645	35	684	34	661	32	636	31	760	35	671	57
Naranjos, Ver.	579	27	575	26	568	25	558	23	553	22	602	23	515	25
Oficinas Centrales, D.F./	3379	2598	3447	2845	3381	2400	3481	2745	3528	2890	3429	3274	6736	48524
Pajaritos, Ver.	815.5	31	825	29	1074	30	1174	26	1169	22	144	29	1402	52
Poza Riza, Ver.	6485	304	6443.5	322	6737.5	316	6851	308	7311	203	7885	207	7142	253
Reynosa, Tamps.	3.35.5	322	3189.5	338	3288.5	311	3161	282	3483	307	3425	206	2733	162
Salamanca, Gto.	3194	117	3578	125	3790	116	331	115	3858	134	4144	133	4206	110
Salina Cruz, Oax.	-	-	-	-	751	51	1401	19	1338	74	1476	50	1528	49
San Martín Texmelucam, Pue.	153	12	227.5	12	227.5	13	231	12	241	16	228	17	528	23
Tampico, Tamps.	1025	161	1019	156	1033	150	1019	145	1011	139	1026	186	1096	117
Tula, Hgo.	1254.5	61	1398	66	1528	73	1626	92	1705	94	1806	67	1943	80
Venta de Carpio, Edo. Mex.	478	23	578	27	611	22	621	23	7174	7	822	23	909	25
Villahermosa, Tab.	1579.5	234	2059	239	2432	241	2573	246	2658	243	2767	257	3908	247
Marina	2125	218	2211	185	2223	174	2195	169	2196	160	2683	169	3207	251
Ventas	3828	147	3687	135	4227	127	4239	117	4550	131	4545	136	3800	155
Proyectos y construcción.	1535	97	1581.5	106	1826.5	481	1723	474	1643	546	3043	648	3184	224
TOTAL	48740	5561	50513	5807	55066	5725	57919	6057	59718	6287	68336	7008	73745(3)	8157(3)

Notas: (1) Incluye al personal de la Agencia Aduanal en Nuevo Laredo. A partir de 1979, excluye al personal de la Subdirección de Proyecto y Construcción de Obras, el cual se considera en su renglón correspondiente.

(2) Incluido en ventas

(3) Estos totales incluyen, respectivamente: Nuevo Laredo (Tamps.): 17,2; Noreste: 489,88; Dos Bocas (Tab.): 7,1; San Fernando (Tamps.): 0,1; Exploración-explotación: 863,67

FUENTE: Pemex, *Estadísticas de Pemex*, mimeo, 1983. (Estado "A" del Censo de Personal), 1983, y distribución del personal por centro de trabajo al 31 de diciembre de 1984, mimeo, 12 de abril de 1985.

CUADRO 7
PEMEX: Distribución de personal, de planta y transitorio, por entidad federativa

	1970	1971	1972	1973	1974	1975	1976	1977	1978	1979	1980	19821	1982	1984
Campeche	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2151	3397	4032	3616
Coahuila	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	299	1452	1378	706
Chiapas	-	-	-	-	-	-	179	182	712	1431	1560	1402	2280	2670
Chihuahua	300	352	309	312	345	396	370	360	363	358	353	368	395	404
Distrito Federal	10141	10298	10782	11249	10263	10762	12236	12024	12200	11867	12892	13573	15337	20347
Estado de México	745	784	655	659	816	840	1033	991	1277	1311	1387	1573	1607	1842
Guanajuato	4040	4093	4327	4310	4229	4863	4896	4720	4790	5296	5408	5620	6194	6776
Hidalgo	-	-	-	-	-	-	946	2087	2286	2565	2798	3095	2826	5049
Nuevo León	-	-	-	-	-	-	-	-	5	80	1650	2303	3146	3497
Oaxaca	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1280	1990	2649	2798	3206
Puebla	977	1085	932	1087	1136	1279	1507	1377	1563	1837	1847	1580	1833	2002
San Luis Potosí	3095	2979	4946	5086	3108	2933	2975	2876	2733	2713	2712	2658	2783	2588
Tabasco	4091	4401	5522	5825	6344	7103	7750	10446	10911	12128	13249	14563	16822	18761
Tamaulipas	12810	13475	11967	12143	13061	13724	14775	14823	16213	16526	16335	16631	15809	13534
Veracruz	27531	30491	27983	28435	30173	30178	31952	31930	32143	33492	35092	37939	41163	40056
Marina	3123	3254	3033	3215	3183	3015	3025	3780	3484	3574	3809	4326	4907	5325
Ventas	4350	4286	4795	4793	5015	6109	6409	6084	6975	7912	7834	9697	10266	9358
Proyecto y Construcción	675	682	681	680	3369	550	10952	16362	21792	17817	22155	27851	24171	32553
TOTAL	71878	76180	75932	77794	81042	86752	99005	108042	117447	121087	134181	150677	157747	175425(1)

Notas: El personal transitorio incluye tanto al de labores extraordinarias como al de sustitución.

Personal de planta: Estado "A" del Censo de Personal

Personal transitorio: Ejercicio del Presupuesto

(1) Este total incluye la información siguiente, que no aparece especificada por entidad federativa:

Exploración petrolera 2144, Frontera noreste 991

FUENTE: PEMEX, *Estadísticas de PEMEX*, mimeo, 1983, y *Distribución del personal por centro de trabajo*, al 31 de diciembre de 1984, mimeo 1985.

Según el grado de importancia (económica, en la estructura productiva, en los índices de empleo, etc.) que las actividades petroleras representen en cada uno de estos contextos, en esa misma medida la economía del petróleo le da un entorno singular al poder político en ellos.⁵

Desde el punto de vista político y económico, surgen diferencias regionales significativas cuando una sección sindical está inmersa en un contexto social tan amplio como sensible a las corrientes políticas de partidos o sindicatos, como la zona metropolitana de la ciudad de México. También cuando las secciones del noreste y algunas de la zona central, ubicadas donde la actividad petrolera data desde finales del siglo pasado y cuya cercanía (particularmente las primeras) con la economía de la frontera norte las vuelve muy dinámicas; o las secciones del sureste, insertas en general en estructuras productivas, predominantemente agrícolas, donde el carácter dinámico de las transformaciones condiciona su desarrollo.

⁵ En la mayoría de estos espacios, el petróleo se ha constituido en un sector económico de articulación con las estructuras y élites tradicionales de poder local. La dirección sindical, con marcadas injerencias e intereses en Pemex y en la industria, es por la razón anterior, una de las fuerzas sociales en que se apoya la relación política y administrativa de los grupos gobernantes con la sociedad local.

Otra característica relacionada con el carácter nacional del sindicato petrolero es la integración vertical de esta industria a las diversas etapas productivas. El STPRM tiene la cualidad, dentro de los sindicatos nacionales de industria, de fusionar a la fuerza de trabajo comprendida tanto en el ciclo primario de la producción (exploración y exploración-explotación) como la comprendida en el ciclo de la industrialización (refinación y petroquímica básica). También pertenecen al STPRM el personal de las áreas siguientes: marina, ventas (transporte, distribución, etc., excepto los trabajadores de las gasolineras); administración (personal de servicio administrativo; técnicos y profesionistas, médicos, etc., excepto el personal de confianza), proyectos y construcción.⁶

El aglutinamiento de todas estas áreas de trabajo dentro del sindicato petrolero involucra la conjunción de dos niveles básicos de fuerza de trabajo: obreros y profesionales altamente especializados, los cuales son difíciles de cuantificar con la información disponible (Cuadro 8) sólo es posible establecer una explicación general para el periodo 1970-1982: el 52.8%, en promedio, del personal de planta y transitorio de Pemex trabaja en las tareas ordinarias, incluyendo en éstas las áreas de exploración, explotación y construcción; el 26.4%, en promedio, lo hace en actividades que requieren mayor calificación o especialización, tales como refinación y petroquímica; el resto del personal se distribuye en administración (11.3%), ventas (6.2%), y marina (3.3%). Si se incluyeran las cifras de personal de "ventas" y "marina" en la correspondiente a "tareas ordinarias", ésta se elevaría a 62.3%.⁷

Es significativo que el personal de la construcción actividad no propiamente petrolera en la que participa preponderantemente la empresa privada se incrementó considerablemente en el periodo mencionado, a una tasa anual de 34.7%, frente a un 5.4% del personal de operación y mantenimiento. (Cuadro 9)

En base a lo anterior, se puede afirmar que el STPRM constituye hoy día una composición bastante heterogénea que reúne a categorías de trabajadores, cuantitativa y cualitativamente diversas, producto del desarrollo acelerado y de la división del trabajo a que ha llegado Pemex en los últimos quince años. Esta situación, que en lo relativo a las reivindicaciones sindicales origina una escala de múltiples intereses económicos, sociales y políticos, representa para el STPRM uno de los aspectos de enorme importancia en su estructura organizativa.

⁶ Se trata de todo el personal que la Subdirección Técnica Administrativa de Petróleos Mexicanos clasifica según las ramas básicas de la industria. (Véase Cuadro 8).

⁷ Considerando únicamente al personal de planta, tanto sindicalizado como de confianza, la distribución oficial, por grupos jerárquicos, sería la siguiente en 1982: 70% en tareas ordinarias (personal general, artesano y servidumbre) y 30% en tareas especiales (directiva, ejecutivos y asesores así como profesionistas).

CUADRO 8
PEMEX: DISTRIBUCIÓN DE PERSONAL POR RAMAS BÁSICAS

AÑO	EXPLORACION	EXPLORACION	REFINACION	PETROQUIMICA	MARINA	VENTAS	ADMINISTRACION	G.P.C.	TOTAL
1970	(1)	36643	15224	1550	3124	4350	10312	675(2)	71878
1971	(1)	38531	17644	1773	3255	4286	10009	682(2)	76180
1972	(1)	38355	16022	1907	3034	4795	11138	681(2)	75932
1973	(1)	39227	16146	2028	3215	4793	11705	680(2)	77794
1974	(1)	39479	16404	2973	3185	5015	10619	3369	81042
1975	(1)	40168	17329	3561	3015	6109	11020	5550	86752
1976	(1)	38135	20077	7432	3025	6409	11569	10952	99005
1977	1406	40646	20649	7759	3780	6084	11605	16362	108042
1978	1157	41714	20083	8552	3484	6975	12193	21792	117447
1979	1654	43583	24094	11005	3574	7912	1343	17816	121087
1980	1760	48011	26035	12054	3809	7834	12180	22155	134181
1981	2060	5019	28293	15044	4326	9697	13387	27851	150677
1982	1922	51889	28914	18213	4907	10266	17465	24171	157747
1984	2144	50877	31456	19885	5325	9358	23822	32553	175425

Notas: G.P.C.: Gerencia de Proyecto y Construcción

El personal transitorio incluye tanto al de labores extraordinarias como al de sustitución.

(1) Incluido en la Rama de explotación.

(2) Contiene solamente el personal de planta.

FUENTE: Pemex, *Estadísticas de Pemex*, mimeo, 1983 y *Distribucion del personal por centro de trabajo al 31 de diciembre de 1984*, mimeo, 12 de abril de 1985.

Personal de planta: Estado "A" del Censo de Personal

Personal transitorio: Ejercicio del Presupuesto

CUADRO 9
Pemex: Distribución de personal por actividades

Año	Operación y Mantenimiento	Construcción	Total
1970	71 203	675 (1)	71 878
1971	75 498	682 (1)	76 180
1972	75 251	681 (1)	75 932
1973	77 114	680 (1)	77 794
1974	77 673	3 369	81 042
1975	81 202	5 550	86 752
1976	88 053	10 952	99 005
1977	91 680	16 362	108 042
1978	95 655	21 792	117 447
1979	103 271	17 816	121 087
1980	112 026	22 155	134 181
1981	122 826	27 851	150 677
1982	133 576	24 171	157 747
1984	142 872	32 553	175 425

Nota: El personal transitorio incluye tanto al de labores extraordinarias como al de sustitución.

(1) Contiene solamente al personal de planta.

Incluye personal de la Subdirección de Proyecto y Construcción.

FUENTE: Pemex, *Estadísticas de Pemex*, mimeo, 1983, y *Distribucion del personal por centro de trabajo al 31 de diciembre de 1984*, mimeo, 12 de abril de 1985.

Personal de planta: Estado "A" del Censo de Personal.

Personal transitorio: Ejercicio del Presupuesto

La organización político-administrativa

El régimen político-administrativo del STPRM está formado por dos niveles de gobierno, según lo establecen sus estatutos: el Comité Ejecutivo General (CEG) y el Comité Ejecutivo Local (CEL). Estos comités tienen sendos cuerpos administrativos con estructuras propias, según sus ámbitos de influencia tanto nacional como seccional, y sus interrelaciones están mediadas por un conjunto de instancias con funciones específicas. (Cuadros 10 y 11).

Las autoridades generales

El máximo cuerpo directivo del STPRM es la Convención, la cual, cuando se encuentra en periodo de sesiones, es jerárquicamente superior en poder y facultades al Comité Ejecutivo General. Constituye la instancia donde se toman las decisiones supremas del sindicato y se renueva a la alta dirigencia sindical. Las Convenciones son, por lo tanto, asambleas generales que se integran con la asistencia de los representantes debidamente acreditados de todas las secciones y delegaciones: tres por cada sección y una por cada delegación. (En ocasiones se ha llegado a incluir también la representación de los profesionistas sindicalizados a razón de uno por cada zona).

Para que los acuerdos de las convenciones tengan fuerza legal, deben tomarse por las secciones presentes que sumen, como mínimo, el 66% de los miembros activos del sindicato. En los asuntos de gran importancia, que afecten el interés general del sindicato, los acuerdos de la convención serán tomados por votación proporcional, contabilizando el voto de las secciones conforme al número de miembros activos que tenga cada una de ellas.

Existen dos tipos de Convención: la ordinaria y la extraordinaria. La ordinaria se realiza cada tres años en el lugar de domicilio del sindicato, la ciudad de México, en los primeros días de diciembre. La extraordinaria, puede celebrarse siempre que las necesidades del sindicato así lo exijan, lo cual queda a juicio del CEG o de los CEL de las secciones. En el primer caso, el CEG convoca por propio derecho y, en el segundo, el CEG convoca a petición de una o más secciones, siempre que éstas cuenten con la anuencia del 66% de sus miembros activos.

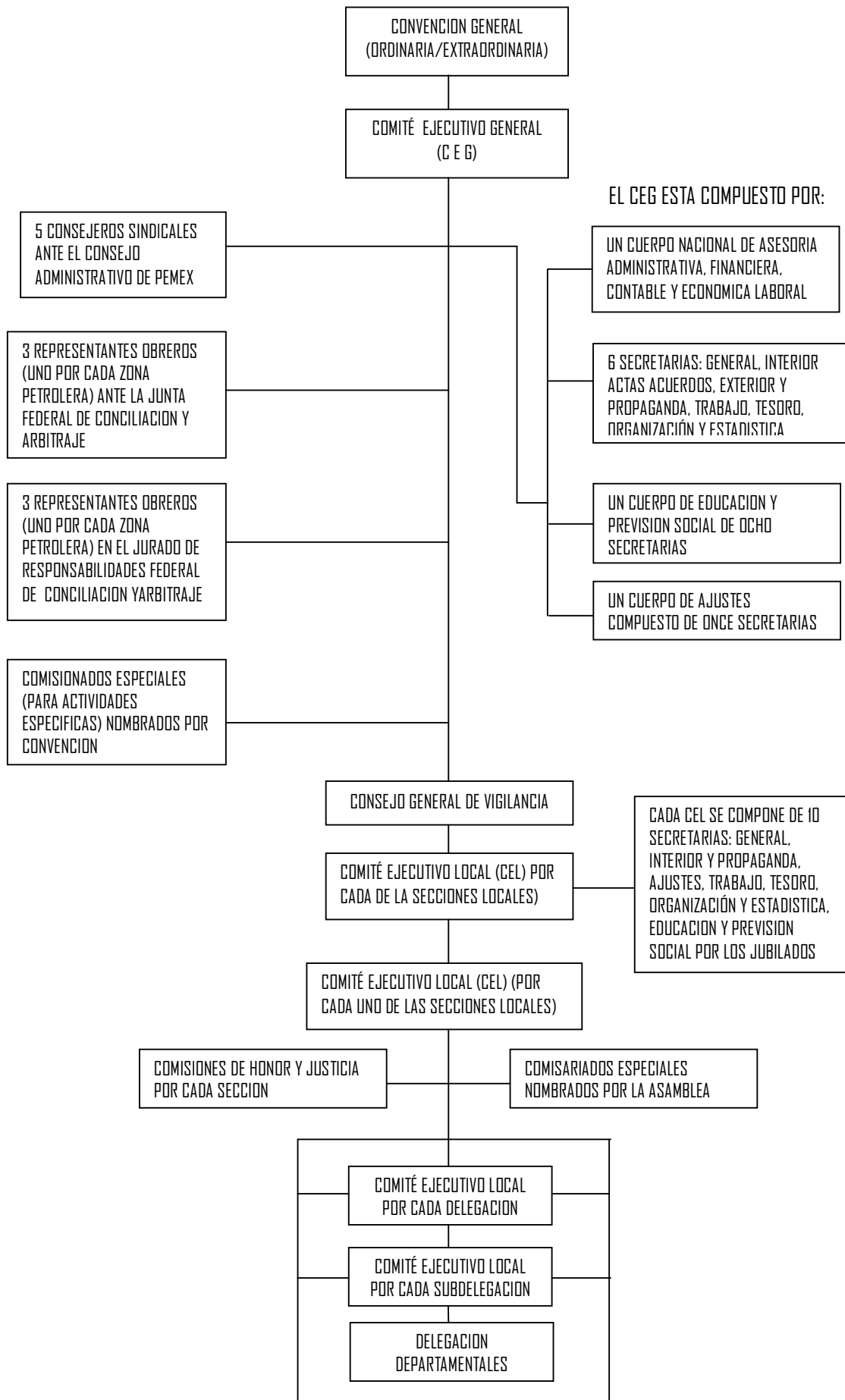
El CEG, segundo escalón en la jerarquía del STPRM, es el cuerpo superior que ejerce - a personalidad jurídica y se en carga de la defensa, dirección, orientación y administración general de los asuntos básicos del sindicato.

CUADRO 10
STPRM: NIVELES Y ORGANOS DE GOBIERNO

AUTORIDADES GENERALES	AUTORIDADES LOCALES
Convenciones	Cómites Ejecutivos Locales de sección
Comité Ejecutivo General	Consejos Locales de Vigilancia
Cosejo General de Vigilancia	Comisiones de Honor y Justicia
Consejeros sindicales ante el Consejo de Administración de Pemex	Comités Ejecutivos Locales de Delegación
Representantes Obreros ante La Junta Federal de Conciliación Y Arbitraje	Comités Ejecutivos Locales de Subdelegación
Representantes Obreros ante el Jurado de Responsabilidades ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje	Comisionados Especiales nombrados por Asamblea
Comisiones especiales Nombrados por Convención	Delegados Departamentales

Fuente: STPRM, *Acta Constitutiva y Estatutos Generales*, XVII Convención General Ordinaria, diciembre, 1979, s.p.i., México, 1980, pp.75-76.

ESTRUCTURA JURIDICO-ADMINISTRATIVA DEL SINDICATO PETROLEO COMPRENDIDA ENTRE 1970 Y 1985



Está compuesto por seis secretarías: general; interior, actas y acuerdos; exterior y propaganda; trabajo; tesorería y organización y estadística. También integran el CEG tres cuerpos: de educación y previsión social,⁸ de ajustes⁹ y un cuerpo nacional de asesoría administrativa, financiera, contable y económica laboral, cuyas actividades están sujetas al programa de trabajo que estipula en primera instancia, el CEG o el consejo general de vigilancia (CGV) o, en segunda instancia, la jefatura de dicho cuerpo.¹⁰

Los Estatutos del STPRM envisten al CEG con veintinueve funciones o "normas de acción", algunas de las cuales son: representar jurídicamente al sindicato (ante las autoridades gubernamentales, Pemex, empresas y demás organizaciones o particulares); firmar el contrato general de la industria, convenios, pactos y todos los documentos que atañen al interés general del sindicato, con aprobación de por lo menos el 66 por ciento de los miembros activos; rendir informes anuales de su actuación, por secretarías, a las secciones (con copia al CGJ) y a las Convenciones ordinarias y extraordinarias; suscribir toda clase de títulos de crédito para conseguir financiamiento para la creación y fomento de las tiendas de consumo, cajas de ahorro, funerarias, etc., y suscribir avales bancarios que faciliten a las asociaciones civiles del sindicato obtener financiamientos para desarrollar los programas habitacionales que aseguren vivienda a los miembros del mismo; gestionar ante Pemex y los contratistas de transporte del petróleo y sus derivados, la aportación del 6 por ciento sobre el importe del valor del flete, para el beneficio de obras sociales.

En teoría, cualquier miembro en condición acreditada (mínimamente, con diez años como trabajador de planta y en activo) puede aspirar al cargo de secretario general; por lo mismo, cualquier sección tiene derecho a presentar candidato a elecciones. En la práctica, sin embargo, el puesto de secretario general se va rotando cada tres años entre las secciones más poderosas de las tres zonas petroleras, no obstante que el mandato del Art. 320, fracción IV,

⁸ Integrado por 8 secretarios ejecutivos: tres miembros activos, uno por cada zona; tres jubilados, también uno por cada zona, y dos que en forma rotativa se eligen dentro de las 3 zonas. Este equipo vela por el avance de los trabajadores en los aspectos siguientes: educación, becas, bibliotecas, higiene industrial, servicio médico y actividades deportivas y culturales.

⁹ Integrado por 11 secretarios: 2 por cada zona, 1 por asuntos de marina, 1 por perforación, 1 por asuntos técnicos, 1 por perforación marina y uno más que es rotativo entre las tres zonas. Este equipo se encarga de la resolución de conflictos que involucran al sindicato y la defensa de los intereses generales de éste y la de sus miembros en particular.

¹⁰ Este organismo no existía hasta 1973, cuando la Convención lo aprobó. A diferencia de los dos cuerpos anteriormente mencionados, esta instancia asesora no especifica cuál es su composición zonal ni quién es la autoridad responsable de su funcionamiento. Según reza en los estatutos, este cuerpo "funcionará con autonomía profesional, sujeto a los conceptos éticos propios de estas corporaciones; (...) tendrá a su cargo la organización y la orientación del funcionamiento de los órganos sociales que actualmente posea el sindicato y los que llegare a crear con fines iguales, tales como cajas de ahorro, tiendas de consumo, cooperativas, centros recreativos, granjas agropecuarias, asociaciones civiles, etc. Las secciones sindicales del sistema petrolero tendrán la facultad de conocer el programa respectivo de trabajo de este cuerpo de asesoría y de solicitar los servicios del mismo, conforme a sus necesidades, por conducto del comité ejecutivo general del S.T.P.R.M." STPRM, *Acta Constitutiva y Estatutos Generales*, XVII Convención General Ordinaria, diciembre de 1979, s.p.i., México, 1980, Art.162.

prescribe que dicho candidato debe proceder de cualquier lugar de la zona a que corresponda cubrir esa cartera, de acuerdo con el sistema de rotación establecido.

En relación a la continuidad en el poder de las máximas autoridades (principalmente la secretaría general), el principio de no-reelección es un elemento que estuvo excluido de los estatutos hasta 1973, cuando la XV Convención Ordinaria realizada en ese año logró introducirla. Anteriormente, los miembros del CEG y del CGV, así como los consejeros sindicales ante Pemex, estaban impedidos, con más de un año de funciones, para desempeñarse en cualquiera de estas tres instancias en el periodo de ejercicio ordinario siguiente al que actuaron.

En el caso de la secretaría general, el funcionario que la haya desempeñado por más de un año podrá ocupar, después de transcurrido el periodo ordinario, cualquier puesto en los órganos mencionados, excepto el de secretario general que, por "el hecho de haber la ejercido lo inhabilita definitivamente para volver a ocupar ese mismo puesto".¹¹

Las modificaciones hechas en los estatutos de 1979 con vigencia hasta diciembre de 1984- establecen que los miembros del CEG, del CGV y consejeros sindicales ante Pemex, que hayan estado en funciones, podrán reelegirse, por una sola vez, en cualesquiera de esos cargos; "y quien haya ocupado la Secretaría General podrá ser elegido nuevamente para ocupar dicho puesto sindical, siendo requisito indispensable que transcurran dos periodos de ejercicio ordinario a aquél en que hubiere actuado".¹²

El tercer escalón del aparato administrativo del STPRM es el consejo General de Vigilancia, integrado por tres miembros: un presidente, un secretario y un vocal puestos que se rotan entre las tres zonas cada tres años. De acuerdo con el Art. 179, este consejo está facultado para vigilar el estricto cumplimiento de las disposiciones estatutarias y la observancia de los acuerdos legales que dicten los cuerpos de gobierno de la organización. También está facultado para enterarse o intervenir en todos los asuntos del STPRM y cuenta con la autoridad necesaria para hacer cumplir sus determinaciones, por lo que las demás autoridades sindicales y miembros en general tienen la obligación de acatar sus fallos.

Algunas de sus funciones específicas son: intervenir conciliatoriamente en los problemas que se susciten dentro del sindicato; resolver, en segunda instancia, sobre los fallos emitidos por las autoridades locales en todos los problemas sindicales; suspender en su cargo a cualquier funcionario general; revisar mensualmente los libros, documentos, valores, archivos y caja de la Tesorería; autorizar los cortes de caja mensuales, los libros de contabilidad, documentos y estados financieros; revisar y avalar o no los estados financieros de las

¹¹ STPRM, *Acta Constitutiva y Estatutos Generales*, XIV Convención General Ordinaria de diciembre de 1970, México, s. p. i., Artículo 336.

¹² STPRM, *Acta Constitutiva y Estatutos Generales*, XVII Convención General Ordinaria de diciembre de 1979, México, s.p. i., 1980, Art. 336.

tesorerías locales de las secciones, siempre que éstas lo soliciten, vetar cualquier convenio o acuerdo del CEG relacionado con el contrato colectivo de trabajo o la Ley Federal del Trabajo que pueda lesionar los intereses sindicales o los derechos de sus miembros, dirigiéndose a las secciones para que éstas, en un término no mayor de 30 días, resuelvan la forma en que el CEG debe proceder.

Un cuarto escalón de la estructura del STPRM lo constituyen los representantes de éste que fungen como consejeros ante el Consejo de Administración de Pemex. Según lo establece su Ley Orgánica,¹³ la empresa petrolera estatal es orientada y administrada, sus asuntos generales, por un cuerpo mixto de funcionarios del gobierno y del sindicato, recayendo la presidencia del mismo en el titular de la Secretaría de Patrimonio y Fomento Industrial (actualmente Secretaría de Energía, Minas e Industria paraestatal, Semip). Dicho consejo, que en la letra se convierte en la instancia superior de gobierno de Pemex, de la que su director general es el elemento ejecutor, está compuesto¹⁴ por seis representantes gubernamentales y cinco del STPRM, con igual cantidad de suplentes para cada parte.

En este cuerpo administrativo, donde se ventilan los aspectos y problemas generales que atañen al desarrollo de la industria, tiene lugar una parte importante de las relaciones obrero-patronales. Para valorar el significado que los consejeros sindicales tienen en el Consejo de Administración, baste examinar las atribuciones de éste. Entre otras cosas, el consejo está facultado para:¹⁵ conocer y, en su caso, aprobar los programas anuales de trabajo, de operación y de inversiones, de ingresos y egresos y sus modificaciones, así como los estados financieros de la empresa; determinar si los nuevos puestos transitorios, sindicalizados o de confianza creados por el director general se consideran definitivos o permanecen como temporales; finalmente, como disposición general, el Artículo 19 del reglamento establece que "el funcionamiento de Petróleos Mexicanos y la administración de su patrimonio se realizarán conforme a los presupuestos y programas que apruebe el consejo de administración".

Otro nivel, donde las relaciones Pemex-STPRM son más estrechas y frecuentes, es el que se establece en el ámbito laboral, entre el director general, subdirectores de área, gerentes de zona, superintendentes y otros

¹³ Véase el contenido del documento en: Petróleos Mexicanos, "Ley Orgánica de... ". documento No.51, s.p. i., México, 6 de febrero de 1971.

¹⁴ Los primeros provienen de ciertas esferas públicas vinculadas directamente con el funcionamiento de la empresa estatal: Secretario y Subsecretario de Semip, Secretario de Hacienda y Crédito público, Secretario de Comercio (actualmente de Comercio y Fomento Industrial), Director General de Nacional Financiera, S.A. y Director General de la Comisión Federal de Electricidad. En cuanto a la parte sindical, cabe aclarar que son cinco y no cuatro - dato desactualizado que se menciona aún en los estatutos de 1980- la cantidad de representantes del STPRM, los cuales se seleccionan así: uno por cada una de las tres zonas petroleras y dos más que se rotan entre las mismas. Véase: Petróleos Mexicanos, *Documento No. 54, Acta 595*, s.p.i., México, 19 de enero de 1977.

¹⁵ Ver: Secretaría del Patrimonio Nacional, "Reglamento de la ley Orgánica de Petróleos Mexicanos", Diario Oficial, No. 35, tomo CCCXIII, 10 de agosto de 1972.

funcionarios de menor jerarquía, y los distintos representantes a nivel local o nacional, de las bases trabajadoras.

Tanto en este nivel como en el anterior, los líderes obreros, conocedores directos de la problemática industrial y sindical, tienen la ventaja de enfrentarse a funcionarios gubernamentales que cambian cada seis años. Esta es una de las razones del por qué las relaciones empresa-sindicato tienen un ciclo evolutivo similar durante cada periodo sexenal: agresividad reivindicativa del STPRM que, en muchos casos, se torna conflictiva, en los primeros años; estable, competitiva y de reacomodo entre las partes, en los años intermedios, y armoniosa y conciliatoria al final.

Por último, dos niveles de carácter general de la estructura político-administrativa del STPRM, cuya importancia es muy restringida, son los siguientes:

Los representantes obreros ante la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (cuya función es la de intervenir en todos los conflictos de trabajo) y los representantes obreros ante el jurado de responsabilidades de la misma Junta, con atribuciones similares a los primeros; son escogidos respectivamente en número de tres por cada una de las tres zonas y duran en el cargo hasta seis años. Estos dos tipos de funcionarios están en la práctica, al margen del aparato burocrático que enlaza al comité ejecutivo general con los comités ejecutivos locales.

Los comisionados especiales son designados tanto por Convención General como por Asamblea y su candidatura es votada previamente, según la sección interesada, con el consentimiento del 66% de los miembros activos.

Estos comisionados están facultados para actuar autónomamente dentro de su respectiva comisión, apegados a los acuerdos de convención. Una de estas comisiones es, según la fracción XII del Art. 211, la de firmar los convenios que deban celebrarse con Pemex u otras instituciones.

b. Las autoridades locales

Los estatutos prevén que cada una de las secciones existentes se estructure de manera similar a la que tiene la directiva nacional, el CEG, en cuanto a los órganos de dirección, los procedimientos de elección y representación y las facultades de dichos órganos. En general, esta prescripción se cumple a excepción de ciertas instancias específicas que, según su índole nacional o local, le cambian un poco la forma a los dos niveles de organización. Esto no invalida que el núcleo primario del poder sindical sea la sección. La fuerza del CEG no consiste en la suma de los poderes de las secciones, sino en la capacidad y método de ejercer su autoridad sobre las bases trabajadoras por conducto de los CEL.

De acuerdo con los estatutos, los CEL son los cuerpos de autoridad sindical electos directamente por los miembros activos de cada sección y ejercen dicha autoridad dentro de la jurisdicción que tengan establecida en sus respectivos

contratos de trabajo o convenios de que fueron titulares hasta la firma del contrato general de la industria. (Las secciones que no hayan tenido firmado contrato hasta la firma de este contrato general, tienen como jurisdicción la que de hecho les haya sido reconocida). El ejercicio de la autoridad de cada sección tiene que ajustarse a las disposiciones de su propio régimen interior, el cual estará en todo tiempo acorde con los estatutos generales.

Por consecuencia, los CEL ostentan la personalidad jurídica de sus respectivas secciones; como tal, "para la mejor protección de los intereses de los socios, las secciones son autónomas en su régimen administrativo interno, pero quedan supeditadas al pacto general de la constitución del sindicato, a la fiel observancia de los presentes estatutos y al acatamiento de las resoluciones que adopten las convenciones, comité ejecutivo general y consejo general de vigilancia..." (Artículo 81).

Como sucede en otros sindicatos nacionales de industria, en el STPRM los obreros están organizados en estructuras sindicales donde el CEG tiene un control vertical y estrecho sobre cada una de las secciones. Esta supremacía se refleja, por ejemplo, en todo lo relacionado a ampliaciones o creación de otros centros de trabajo dentro de la jurisdicción de una sección, o aun en los casos de creación de nuevos centros laborales fuera de dicha jurisdicción (en los que distintas secciones están interesadas). Corresponde al CEG "dictaminar sobre la constitución y jurisdicción de una nueva sección en los nuevos centros de trabajo..."¹⁶

A diferencia de los funcionarios sindicales al frente de los órganos directivos nacionales, quienes duran en sus cargos tres años (del 27 al 26 de diciembre de los años correspondientes), los dirigentes de las secciones son electos para dos años (del 1 de enero al 31 de diciembre) en asambleas extraordinarias que deben efectuarse en el mes de diciembre anterior a la iniciación de su ejercicio.

Las principales "normas de acción" de los CEL son: firmar, en nombre de la sección, los convenios, pactos y todos los documentos que se relacionen con el interés para la misma, exigiendo su cumplimiento e instruyendo a los funcionarios de delegación y subdelegación (que estén bajo su jurisdicción) para la interpretación de dichos documentos; turnar al CEG los problemas que no hayan sido resueltos en sus centros de trabajo, para que aquél continúe la tramitación o dé la solución de los mismos; someter a la consideración de las máximas autoridades del sindicato los proyectos de reforma al contrato general de la industria y a los estatutos; concertar relaciones o pactos de solidaridad

¹⁶ El Art. 69 de los estatutos establece que el requisito mínimo para que un centro de trabajo, con categoría de delegación o subdelegación, pueda constituirse en sección es el que cuente con una cantidad determinada de "socios activos" (200 en 1970 y 1000 en 1984). Sin embargo, la sanción al respecto está supeditada al principio de unidad, que norma la conducta del sindicato, por el que se impide la creación de secciones cuya iniciativa no proceda de las máximas autoridades. "cualquier tendencia a conculcar esta disposición constituirá un atentado a la unidad e integridad del sindicato, que será sancionado por los presentes estatutos. Por lo tanto le queda prohibida la formación de secciones dentro de las ya existentes". "El Comité Ejecutivo General y las demás autoridades sindicales se abstendrán, por lo tanto de gestionar el registro de secciones que nacieren bajo este auspicio". (Art. 68).

con agrupaciones obreras afines o adherirse a las federaciones locales, regionales, estatales o centrales nacionales, siempre bajo acuerdo de las dos terceras partes de los socios activos; rendir informes de su desempeño, por secretarías, a las asambleas, tanto al concluir su ejercicio ordinario o cuando las asambleas se lo soliciten; formular los reglamentos interiores respectivos; resolver sobre los presupuestos que les formulen las delegaciones y subdelegaciones de su jurisdicción, para ser incluidos en el presupuesto general de la sección.

A partir de la XVI Convención ordinaria de 1976, se agregan al Art. 220 otras normas de acción: gestionar ante Pemex y transportistas del petróleo y sus derivados el 6% sobre el importe total del valor del flete, el cual servirá para las obras sociales; suscribir toda clase de títulos de crédito para la financiación de tiendas de consumo, cajas de ahorro, funerarias, etc., así como también suscribir avales bancarios a las asociaciones civiles integradas por miembros del sindicato para el financiamiento de programas habitacionales; gestionar y obtener terrenos para emplearlos en la agricultura, fruticultura y todas las actividades agropecuarias, lo mismo que industrias de toda índole, contribuyendo por estos medios al abaratamiento de la vida de los trabajadores. (Véase y compárese con las funciones del CEG).

Los órganos en que recae la autoridad inmediata de la sección son las secretarías. De éstas, algunas tienen mayor peso político y/o económico que las demás. La secretaría general es la que preside con voz y voto las decisiones más importantes de la sección. Esta importancia puede medirse por lo que establece la fracción XIV del Art. 222: "Decidir las votaciones empatadas del comité ejecutivo local mediante la emisión de su voto de calidad".

La secretaría de trabajo está facultada para sancionar los derechos de escalafón de los trabajadores; distribuir las plazas vacantes o nuevas, tomando en cuenta la jerarquía de derechos de los socios reajustados, supernumerarios, comisionados y familiares de los socios, así como la asignación de las plazas vacantes que se susciten por vacaciones, enfermedades o permisos de los socios activos, sin perjuicio de los derechos de éstos; proporcionar a las empresas todo el personal que soliciten, con apego al contrato colectivo, al reglamento de escalafones y a la Ley Federal del Trabajo; llevar un control del personal reajustado; supernumerario, comisionado y de los familiares de los socios para poder repartir trabajo de acuerdo con los derechos que éstos tienen establecidos jerárquicamente; dar a conocer públicamente los puestos de nueva creación que se presenten; gestionar ante el CEG la participación para proporcionar personal en centros de trabajo en los que no tenga jurisdicción ninguna sección; procurar que los puestos de administración, dirección o técnicos de la industria, correspondientes a su jurisdicción, sean cubiertos por elementos de extracción sindical.

Como es de suponer la repartición del trabajo es la actividad que involucra una mayor posibilidad de control y poder por parte de los funcionarios que la ejercen. De ahí que en el cuerpo directivo de cada sección, la secretaría de trabajo sea -después de la secretaría general- la más estratégica. Al contrario

de la secretaría de tesorería, que está fiscalizada estrechamente por la secretaría general, la de trabajo efectúa sus funciones con bastante autonomía.

Por debajo de los comités ejecutivos locales están los órganos secundarios, similares a los que funcionan a nivel nacional y con idénticas funciones: consejos locales de vigilancia y las comisiones de honor y justicia.

En un tercer nivel están aquellos centros de trabajo cuyo tamaño de población trabajadora les impide llegar a la categoría de sección: las delegaciones y subdelegaciones. El Art. 84 establece que "las secciones, por razones de organización interna y para fines de una mejor gestión administrativa, pueden tener en su seno grupos de trabajadores que se denominan delegaciones y subdelegaciones", las cuales conservan autonomía administrativa interna, pero están supeditadas a las resoluciones de las instancias o autoridades sindicales superiores (seccionales y nacionales). Una delegación puede constituirse con veinte socios activos y una subdelegación con menos de veinte socios activos, requisitos que no han cambiado desde los tiempos de la nacionalización.

Por último, los delegados departamentales son socios activos que, "en representación de los trabajadores de sus respectivos departamentos, actúan como auxiliares de los comités ejecutivos locales de sección, delegación o subdelegación, en la tramitación y solución de los problemas sindicales o contractuales que se presenten en las distintas dependencias en que se subdividen los centros de trabajo controlados por las secciones.

3. El STPRM como organización social

Desde la nacionalización de la industria hasta el presente, Pemex ha sido una empresa que permanente y crecientemente ha creado empleos (fijos y eventuales) en niveles superiores a los generados por cualquier otra rama productiva de la economía mexicana. En el contexto del alto desempleo y subempleo que vive México, Pemex ha adquirido la imagen de una empresa que derrama múltiples beneficios a la sociedad y, por esto, la oferta de fuerza de trabajo acude a ella en altas proporciones en todos los sitios donde hay centros de trabajo petroleros. Dos características esenciales explican este fenómeno: 1) el nivel de salarios en Pemex es uno de los más altos del país, inclusive mayor que el de otras ramas consideradas también estratégicas y 2) como empresa estatal, Pemex se distingue de otras empresas de la misma categoría, por el hecho de garantizar la estabilidad y la permanencia en el empleo.

¿Quién es el trabajador petrolero? ¿Cuáles son las características de este segmento obrero, portador de una imagen distintiva, privilegiada, respecto del sector obrero en general?, ¿De qué manera se organizan para preservar su posición socio-ocupacional?

Por un lado, de acuerdo con el régimen jurídico-administrativo de la relación obrero-patronal, los petroleros se agrupan en dos grandes categorías:

trabajadores de confianza¹⁷ y sindicalizados. Estos últimos agrupan al polo principal o dominante de otra relación,¹⁸ el de los trabajadores de planta, quienes en el extremo opuesto tienen a los trabajadores transitorios. La estructura social en la que el STPRM aglutina a toda la fuerza laboral sindicalizada de Pemex no puede entenderse sin tomar en cuenta a toda la fuerza de trabajo transitoria ligada a la industria petrolera en forma indirecta, semi-contractualmente o, en general, temporalmente, y a la cual también el sindicato controla.

Es de mucha importancia señalar el crecimiento mostrado por la población transitoria, sindicalizada y de confianza, en los últimos años. De 1970 hasta 1976, estos trabajadores representaron en promedio el 41.4%, frente al 58.6% de los que tienen puesto de planta. Esta situación se invirtió a partir de 1977 y, en 1982, la cifra de los primeros llegó al 52.2% y la de los segundos al 47.8%.

La otra cara de la condición del petrolero proviene de su situación laboral ante Pemex y de su función dentro del sindicato. De acuerdo con estos criterios, el sindicato divide a sus miembros en diversas categorías de socios, distinguiendo a quienes están activos en la industria (los de planta) de aquellos trabajadores que por distintas causas mantienen una relación laboral temporal con la empresa y el sindicato (tales son los casos de los reducidos o reajustados, comisionados, jubilados y supernumerarios) .

Los trabajadores sindicalizados y las distintas categorías de trabajadores transitorios forman parte de un mismo universo ocupacional, donde la estructura de los primeros está diseñada de tal modo que los segundos pueden lograr su acceso a ella sólo después de reunir ciertos requisitos que en última instancia se ajustan a la militancia sindical: la participación en todos los actos de diversa índole que organice el sindicato, "en apoyo a la Constitución, de las instituciones, del beneficio social de México y del STPRM", según lo establece el artículo 28 de los estatutos.

¹⁷ Los trabajadores de confianza representan los intereses o asuntos de la empresa y están clasificados en cuatro grupos: 1) comprende puestos designados por el Presidente de la República e incluye a los miembros del consejo de administración que representan al Gobierno Federal, al director general y a los subdirectores; 2) puestos asignados libremente por el director general; 3) los designados por el director general, pero dando prioridad a los de extracción sindical, y 4) los designados por el director general, debiendo ser seleccionados del personal sindicalizado de planta. Pemex-STPRM, *Contrato Colectivo de trabajo*, 1983, México, s.p.i., 1983, Cláusula 3, pp.14-39. Cabe decir que, teóricamente (según lo pactado en el contrato colectivo), la proporción de los de confianza sobre los sindicalizados debe ser del 10%. Sin embargo, dada la información que se maneja oficialmente, dicha cifra aparentemente es menor en la realidad: en 1970 (antes de aprobarse ese límite) constituyó el 12%, bajando a 6.4% en 1977 y a 5.9% en 1982. (Cuadro 12).

¹⁸ Históricamente, este es el carácter estructural con que nació desde los tiempos de las compañías extranjeras el sistema socio-ocupacional en la industria petrolera, del que se habla más adelante y que, en diversas ocasiones, ha sido fuente de importantes conflictos laborales, tanto entre los trabajadores como entre éstos y Pemex.

Cuadro 12
Pemex: Distribución de personal por grupos

AÑO	PLANTA SINDICALIZADO	PLANTA CONFIANZA	TRANSITORIO SINDICALIZADO	TRANSITORIO CONFIANZA	TOTAL
1970	36 898	6 830	26 359	1 791	71 878
1971	37 962	6 873	29 327	2 018	76 180
1972	38 924	7 084	28 790	1 764	75 932
1973	38 872	7 441	29 545	1 936	77 794
1974	41 343	7 186	31 212	1 301	81 042
1975	43 580	6 721	35 011	1 440	86 752
1976	47 002	5 401	45 260	1 342	99 005
1977	48 740	5 561	52 344	1 397	108 042
1978	50 513	5 807	59 599	1 528	117 447
1979	55 066	5 725	58 639	1 657	121 087
1980	57 919	6 057	68 323	1 882	134 181
1982	59 718	6 287	82 333	2 339	150 677
1983	68 336	7 008	80 132	2 271	157 747
1984	73 745	8 157	91 273	2 250	175 425

Nota: Incluye personal de la subdirección de proyectos y construcción.
El personal transitorio incluye tanto al de labores extraordinarias
Como al de sustitución y su número se ha calculado en base a los
Gastos y se refiere al número de plazas y no de personas

Fuente: Pemex, *Estadística de Pemex*, mimeo, 1983, y *Distribución de Personal por rama básica al 31 de diciembre de 1984*, mimeo, 12 de abril de 1985.

Personal de planta: Estado "A" del Censo de Personal.

Personal transitorio: Ejercicio del Presupuesto.

La estructura material de dicho universo la conforman dos tipos de trabajadores: quienes están dentro del sindicato y quienes no pertenecen a éste.

a. Clasificación de los socios

Conforme a lo que ordena el artículo 23 de los estatutos, "la base fundamental de la estructura del sindicato la forman sus propios socios, los que en virtud de sus características particulares dentro de las actividades de la industria petrolera y su participación especial en la vida de la organización, se clasifican en socios activos, reducidos o reajustados, supernumerarios, comisionados y jubilados".

Socios activos: los trabajadores que prestan sus servicios directamente a la industria petrolera con el carácter de planta.

Socios reducidos o reajustados: los trabajadores que han dejado de prestar sus servicios de planta a la industria, por reducción de puestos o de personal, siempre que continúen perteneciendo al sindicato.

Socios comisionados: los trabajadores cuyos servicios son prestados directamente al sindicato en sus oficinas generales o locales con el carácter de planta.

Socios jubilados: los que han dejado de prestar sus servicios a la industria, pero que continúan perteneciendo al sindicato.

Socios supernumerarios:¹⁹ los trabajadores que, careciendo de la categoría de planta, prestan servicios transitorios a la empresa y están inscritos en los registros del sindicato, toda vez que satisfagan los requisitos marcados en los estatutos.

b. Clasificación de los no-socios

Los trabajadores que responden a la calidad que aquí califica más de no-socios son todos aquellos tipos de transitorios que laboran en la industria petrolera, quienes, por estar desprovistos de una contratación colectiva que los vincule indefinidamente a la industria, están prácticamente al margen de los beneficios que otorga a la categoría de trabajador de planta, por lo que su movilidad social o pertenencia al sindicato, si no es nula, se presenta extremadamente difícil. Resulta paradójico que a pesar de esta situación y no obstante que desde 1939²⁰ se les ha venido estrechando el camino hacia el empleo y la movilidad, el ritmo de crecimiento del número de transitorios ha sido acelerado. El mercado de trabajo que es esta fuerza laboral conforma por sí sola representa un espacio social susceptible a la manipulación y control políticos por parte de los intereses de los líderes sindicales.

De aquí que la lucha de los transitorios por alcanzar un lugar permanente, de planta, en el espacio productivo de Pemex sea también la lucha por ser socio del sindicato petrolero. De la capacidad y las prácticas sindicales de éste para subordinar y mantener bajo control las luchas de los transitorios ante Pemex, ha dependido, en gran parte, la fortaleza del STPRM.²¹

¿Quiénes son y qué categorías están comprendidas en la definición de trabajador transitorio?

En el lenguaje oficial, utilizado en el contrato colectivo por el sindicato y Pemex, se reconoce a un sólo trabajador transitorio: el asalariado que ingresa al servicio del patrón para ocupar provisionalmente un puesto permanente o para ejecutar trabajos temporales o por obra determinada. Esto se refiere

¹⁹ Estos trabajadores están realmente en la "frontera transicional" entre el no-socio y el socio. Hasta 1970 adquirían esta condición solo después de haber acumulado 6 años en esa condición y, de esta manera, eran candidatos a una plaza de trabajador de planta. Desde esa fecha en adelante se les condicionó la obtención de plaza a su militancia sindical.

²⁰ En este año, debido a que la crisis posterior a la expropiación requería del reajuste permanente del personal de base, el registro de nuevos transitorios fue cerrado, con lo que la situación para éstos fue tornándose cada vez más crítica. En 1967 fue reabierto el registro, pero esta vez las modificaciones a los estatutos hicieron más discriminatoria su situación.

²¹ En este sentido, debe profundizarse en la reflexión acerca del significado que la transitoriedad del empleo tiene en las estrategias reivindicativas de los obreros en México y, particularmente, en el tipo de vinculación con los sindicatos. Con respecto a los transitorios de Pemex y de las compañías contratistas, ¿por qué sus luchas reivindicativas parecen estar sujetadas y mediatizadas por el STPRM?

únicamente a los trabajadores que, de una u otra manera, obtienen de Pemex empleos temporales por semanas o meses. Sin embargo, existen otras categorías de transitorios, y son aquellas que se definen a partir de la relación laboral que se establece con otros patrones: las compañías contratistas y las empresas que operan a título del sindicato. Aunque resulta difícil presentar una distinción definitoria entre cada uno de estos grupos de trabajadores, algunas características les son particulares:

i. Los transitorios eventuales, contratados por Pemex, a través del sindicato, para periodos cortos de tiempo y quienes, previamente a su contratación, deben estar registrados con "buen" comportamiento sindical en las nominas que el STPRM lleva para su control. Estos trabajadores se encuentran atados políticamente a la dirección del STPRM: para obtener trabajo temporal, los aspirantes deben pagar una cantidad de dinero de terminada a los líderes y, aunque no pertenecen al mismo, Pemex les descuenta cuotas sindicales en los periodos en que ellos hayan trabajado. Por otra parte, conforme al contrato colectivo de los últimos años, Pemex otorga a estos trabajadores ciertas prestaciones (ayuda para rentar casa, por ejemplo) cuya aplicación es mediatizada por el sindicato, precisamente porque de éste defiende la recontractación en el trabajo temporal.

Este tipo de trabajador tiene la posibilidad de ingresar a la posición de socio supernumerario -la antesala para ser candidato a una plaza fija-, a condición de que "compruebe haber cumplido debidamente y respetado todos los acuerdos de Asamblea Seccional y, además, haber demostrado lealtad, solidaridad, colaboración y principalmente militancia sindical activa dentro del STPRM" (Art. 28).

ii. Los transitorios pelones son contratados directamente por las compañías contratistas y se desempeñan en condiciones laborales más difíciles que los primeros. Son reclutados en el mercado "libre" en proporción de un 60%, ya que el restante 40% lo provee el sindicato a dichas compañías. No tienen garantías sociales en el trabajo ni estímulos escalafonarios; por el contrario, las condiciones inestables de trabajo son de tal dimensión que constituyen un mercado cautivo para las compañías y los dirigentes sindicales. Para ambos, dichos obreros significan una fuente adicional de ganancia en la medida que son explotados por debajo de los derechos y prestaciones mínimas, además de que pueden ser despedidos "legalmente" en el momento que las actividades de la producción disminuyan o, simplemente, porque en lo político se vuelvan inconvenientes.

Para obtener trabajo temporal, los pelones deben pagar una cantidad de dinero a los líderes, monto que varía según las fases intensivas de la producción, la importancia económica de una determinada zona petrolera o el volumen de inversión en las obras. Como la contratación es cíclica, esto es, para 28 días o menos, el STPRM recauda mucho dinero por ese concepto.

iii. Los transitorios meritorios, que se dividen en dos grupos: Aquellos que en su forma de contratación y tipo de labores que ejecutan tienen características de servidumbre más pronunciadas que en el caso anterior. Se

trata de los transitorios "sin patrón", los que se ven obligados a trabajar gratuitamente en las "obras sociales" del sindicato durante un breve tiempo (una semana, por ejemplo), con miras a obtener un empleo temporal conseguido y finalizado éste, inician nuevamente el ciclo, trabajar sin retribución salarial en dichas obras. A cada trabajador se le proporciona una tarjeta en la que se le apunta regularmente su asistencia periódica al "trabajo voluntario" o, inclusive, a las empresas del STPRM o de los líderes. De los méritos que se hagan, depende la posibilidad de otro contrato, la obtención de un préstamo, etc.

Y, en segundo lugar, los que teniendo plaza fija en Pemex, tienen que solidarizarse con los proyectos "revolucionarios" ("obras sociales") que llevan a cabo las secciones del sindicato en beneficio de sus miembros y la comunidad local. El "trabajo voluntario" que también hacen estos trabajadores es, en gran medida, trabajo obligatorio sin remuneración. A cambio reciben toda suerte de favores, prestaciones y beneficios (inclusive su estabilidad en el empleo) que normalmente les corresponde de derecho.

En resumen, el meritismo y la transitoriedad en el empleo son prácticas sindicales que deben ubicarse en el marco del desempleo estructural de México. La obtención de una plaza permanente atraviesa por una práctica antigua que todavía persiste en la sociedad mexicana contemporánea: todo aspirante a un puesto de trabajo debe someterse previamente a un periodo de trabajo gratuito, o casi gratuito, en la medida que se le retribuye salarialmente por debajo de las condiciones normales. En el sindicato petrolero esta práctica ha sido un mecanismo económico y al mismo tiempo una fuente de poder para los líderes sindicales, fenómeno que aparece muy acentuado a partir de los años setentas.

B. ANTECEDENTES: 1935-1970

Considerando el momento histórico por el que México está atravesando, al igual que muchos países del mundo, caracterizado por una lucha en la que el proletariado se mueve hacia su liberación económica, política y cultural, mientras los sectores reaccionarios, empleando los retados del fascismo, luchan por conservar la dictadura burguesa; que en el actual régimen de México los medios de producción económicos están en poder de una minoría compuesta principalmente de imperialistas extranjeros quienes explotan sin restricción las riquezas del país; y que la dirección de la economía se encuentra alejada de la clase proletaria y en manos de la burguesía, este sindicato, consciente de su misión, además del papel importante que lleva a cabo en el progreso social de México, luchará por la plena realización de los siguientes derechos: el de huelga, el de asociación sindical, el de reunión y manifestación públicas, y el de propaganda escrita y hablada sin limitaciones". Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, Constitución, Acta y Estatutos, Archivos de la Secretaría de Trabajo y Bienestar Social, junio de 1937. Tomado de Miller, Ulric, The role of labor organization in a developing country: the case of México, tesis doctoral, mimeo, Cornell University, Estados Unidos, 1966, p.96.

Cuando en 1938 el gobierno del Presidente Lázaro Cárdenas efectuó la expropiación de la industria petrolera, la sociedad mexicana esperaba que tal acción aliviaría los graves conflictos obrero-patronales que había caracterizado a dicha industria desde los inicios de su explotación a principios de siglo. En aquella fecha, los trabajadores petroleros creyeron que la propiedad estatal armonizaría los intereses comunes de los trabajadores y los de la nación y, más importante aún, que el control obrero sobre la industria -según el ejemplo de los ferrocarrileros- armonizaría las relaciones de la administración con la fuerza laboral y llevaría a la industria por los rumbos de la eficiencia. Estas intenciones, así como la declaración de principios, consignada al inicio de este apartado, se sustentaban en lo que era el objetivo general del STPRM: "la abolición total del régimen capitalista".

Aunque esta expresión ha sido eliminada de los estatutos del sindicato, el espíritu de su lucha se fundamenta todavía, con ciertos matices, en los viejos principios nacionalistas y anti-imperialistas y en la irrenunciable idea del control obrero sobre la industria petrolera. Y aunque la realidad social mexicana se ha encargado de invalidar contundentemente esta pretensión, sin embargo, también es cierto que el STPRM ha podido arribar, por la vía del control político y económico de los trabajadores, a una situación de relativo dominio e injerencia, tanto en ciertas esferas de la administración de Pemex como en algunas áreas económicas de la industria misma.

Lo anterior revela un cambio táctico en la orientación ideológica del STPRM que, sin renunciar al objetivo de ocupar la dirección general de la industria,²² ha llegado a controlar el factor económico y político más valioso del trabajo: la administración del empleo y el control de la fuerza laboral, esto es, la contratación, traslado, promoción y despido de los trabajadores.

En el curso de la constitución de este poder sindical, cuyo punto de partida esencial está determinado por los cambios provocados por la nacionalización en la estructura organizativa del sindicato, es importante esclarecer cuestiones tales como las condiciones de trabajo y el tipo de lucha de los distintos sindicatos frente a las compañías petroleras extranjeras; las condiciones que permitieron el control absoluto del STPRM sobre la contratación obrera; el paso de un sindicato petrolero progresista y combativo por la democracia a un sindicato "colaboracionista" con el Estado; el origen y las condiciones que han permitido la evolución del actual poder económico y político del STPRM; la actitud de éste y sus relaciones con el Estado y el sector obrero en general, y el tipo y profundidad de las relaciones entre el sindicato y Pemex.

²² "Tomando en cuenta la intervención del sindicato en el fenómeno de la expropiación petrolera y su participación consciente en el encauzamiento y desarrollo de la industria después de consumarse el acto expropiatorio, participación que consistió, principalmente, en la resolución de los múltiples problemas de trabajo que surgieron con el nuevo sistema de administración, pugnará por la evolución de los procedimientos empleados hasta lograr que la administración de la industria quede bajo la dirección y responsabilidad de los trabajadores petroleros, para lo cual fomentará por todos los medios posibles su preparación técnica". STPRM, *Acta Constitutiva y Estatutos Generales*, 1970, s.p.i., México, 1971, Art. 8, p.24.

1. La situación de los sindicatos petroleros antes de la expropiación de 1938

A pesar de que el STPRM nació hasta 1935, su historia inicial y posterior desarrollo se remontan, primero a las difíciles condiciones de explotación a que estaban sometidos los trabajadores de la industria por parte de las compañías extranjeras y, segundo, al contexto de la Revolución de 1910. Las organizaciones sindicales surgieron tan pronto como comenzó la explotación comercial del petróleo en México, dando paso a enconadas luchas contra las compañías extranjeras²³ y la rápida inflación que acosó al país durante la Revolución las intensificó. Las demandas iniciales se centraron, en general, en el pago del salario mínimo y en el establecimiento de la jornada de ocho horas, desarrollándose un proceso huelguístico sin precedentes, en el que las compañías simplemente despedían o, utilizando sus propias guardias "blancas", aprisionaban a los agitadores, a la par que el ejército y las autoridades civiles colaboraban en los mismos fines.²⁴

El epicentro de la organización sindical de los trabajadores petroleros se localizó en los núcleos refineros de Tampico y Madero, en Tamaulipas, y en las regiones norte (la Huasteca) y sur de Veracruz. En 1923, después de un difícil proceso de luchas y negociaciones, se fundó el Sindicato de Obreros y Empleados de la Compañía Mexicana de Petróleo El Aguila, el cual fue tortuosamente reconocido por la compañía petrolera. Esta victoria estimuló la organización de los trabajadores petroleros por todo el país y sirvió de infraestructura para un sindicato nacional.

Por el año de 1935, la industria contaba con 32 secciones distintas e independientes, diseminadas conforme a la localización industrial de las compañías (Cuadro 13). Los pequeños centros de trabajo, dependientes de los campos y refinерías y que no tenían el rango de sección, quedaban como delegaciones o subdelegaciones, según su importancia numérica. Posteriormente, en la década de 1940, el desarrollo de la industria y el crecimiento sostenido de la fuerza de trabajo, permitieron al sindicato establecer en sus estatutos los procedimientos que definieron la creación de secciones, delegaciones y subdelegaciones de los centros de trabajo correspondientes, siendo el criterio principal la fijación de una cantidad límite de trabajadores de planta.²⁵

²³ Adleson, Lief, "Coyuntura y conciencia: Factores convergentes en la fundación de los sindicatos petroleros de Tampico durante la década de 1920", *V Conferencia de Historiadores Mexicanos y Norteamericanos*, Pátzcuaro, Michoacán, 1977.

²⁴ *Ibidem*.

²⁵ La reorganización sindical, que corrió paralela a la reorganización de la industria después de los primeros años de la expropiación, fue virtualmente alcanzada a mediados de 1946. Mientras que en 1935 existían 32 secciones numeradas correlativamente y sin criterio específico de zonificación, en 1946 la reforma sindical limitó a 22 el número de secciones, distribuidas en tres regiones que dividen geográficamente al país: la zona Norte con nueve, la zona Centro con seis y la zona Sur con siete. Precisamente, la sección 1 de la Norte es la que inicia formalmente la gestión bianual de gobierno sindical (que se alarga a tres años desde 1955), después que el periodo anterior la presencia de los líderes sindicales en la misma fue turbulenta e inestable.

Los contratos colectivos de trabajo eran entre sí diferentes en cuanto a salarios y condiciones laborales. Por ejemplo, el periodo de trabajo semanal variaba bajo los diferentes contratos prevalecientes en 1936,²⁶ de un mínimo de 41.5 horas para los empleados de oficina en ciertas compañías, a 48 horas para todos los ocupados en otras empresas. Todos los contratos establecían, como rasgo uniforme, en seis y media horas de trabajo la jornada de los días sábados, así como pagos de tiempo ordinario por tiempo extra no excedente a una hora y media.

Cuadro 13
STPRM: SECCIONES SINDICALES EN 1939

Sección No.	Localización	Cantidad Trabajadores	Otros Trabajadores en la misma Jurisdicción (1)
1	Ref. Madero, Tamps	3040	539
2	Ref. Mata Redonda, Ver.	762	1
3	Ebano, S.L.P	627	---
4	Ref. Azcapotzalco, D.F	419	1143
5	Oficinas centrales, D.F	178	332
6	Oficinas centrales, D.F	178	332
7	Oficinas centrales, D.F	77	110
8	Oficinas A.G.P.N., D.F	163	---
9	Plantas y Agencias	62	2
10	Refinería Minatitlán, Ver.	1725	4
11	Nanchital, Ver.	539	5
12	Francita, Ver.	67	---
13	Cerro Azul, Ver.	517	1518
14	Delegaciones 1 y 2	101	---
15	Reventadero, Ver.	134	---
16	Cuichapan, Ver.	67	7
17	Alamo, Ver.	112	---
18	No tenía planta	---	---
19	Tajín, Ver.	88	---
20	Ciudad Madero, Tamps.	113	---
21	Ref. Arbol Grande, Tamps.	1321	2
22	Agua Dulce, Ver.	664	3
23	Minatitlán, Ver.	63	60
24	Buenavista, A.G.P.N (2)	419	---
25	Naranjos, Ver.	351	---
26	El Plan, Ver.	928	3
27	Minatitlán, Ver.	29	---
28	Las Choapas, Ver.	114	---
29	Jalpa de Méndez, Tab.	19	---
30	Poza Rica, Ver.	1379	2
31	Coatzacoalcos, Ver.	187	2
32	Poza Rica, A.G.P.N., Ver.	180	---
		14,653	4,065

Notas: (1) Incluye a trabajadores de pequeñas oficinas, dependencias, delegaciones etc. que están bajo la jurisdicción de cada sección.
(2) Administración General del Petróleo Nacional.
Fuente: STPRM, *Memoria de la segunda gran convención extraordinaria de los trabajadores petroleros de la República Mexicana, celebrada durante el mes de junio de 1939*, s.p.i., 1940

²⁶ Powel, J. Richard, "Labor problems in the Mexican Petroleum Industry, 1938-1950", en Inter-American Economic Affairs, Vol. VI, No.2, Inter-American Affairs Press, Washington, 1952, p.5.

En el marco de la extendida insatisfacción de los petroleros y de la atmósfera obrerista favorable del Presidente Cárdenas, tiene lugar el Primer Gran Congreso de las Organizaciones de Trabajadores Petroleros, reunido en la ciudad de México el 15 de agosto de 1935 y del cual emergió el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Tan pronto como pudo resolver sus más urgentes problemas de organización interna, el STPRM convocó a una Convención especial en julio de 1936, para redactar las demandas para un acuerdo de contrato colectivo de carácter nacional. El pliego de demandas sindicales generó una controversia obrera-patronal que finalizó en el procedimiento de arbitraje conocido como "conflicto de orden económico".

La Junta Federal de Conciliación y Arbitraje (JFCA) dio su fallo (laudo) al respecto el 18 de diciembre de 1937. La decisión suavizaba en forma considerable las demandas del sindicato, las cuales habrían más que duplicado los costos laborales, pero estipulaba mejorías muy significativas en los salarios y en las condiciones laborales.

Bajo el nuevo contrato, el costo estimado de varias prestaciones rondaría por los 15 millones de pesos, cifra muy alta en relación a los casi 4 millones de pesos de 1936, mientras que el aumento total en los costos salariales hubiera excedido en 26 millones de pesos. Las compañías se quejaron de que el fallo incrementaría los costos laborales en 41 millones de pesos²⁷ y desafiaron la decisión de la Junta Federal en la Suprema Corte. Esta resolvió en su contra y las compañías se declararon incapaces de cumplir las estipulaciones; como consecuencia última, la expropiación llegó el 18 de marzo de 1938.²⁸

Este fallo, sin haberse aplicado, se convirtió en fuente permanente de controversias y agudos conflictos en las relaciones Pemex-STPRM después de la expropiación. La disputa obrera-patronal, que hasta 1938, tenía un carácter laboral, pasó a ser, en los años siguientes, el problema principalmente de tipo político, que obedecía a los intereses en juego entorno a la integración de la industria fragmentada. La pugna Pemex-STPRM involucraba, en última instancia, la definición de los espacios de poder de los obreros del Estado en cuanto al control de la administración y a la orientación de la industria nacionalizada.

²⁷ *Ibidem*, p.8.

²⁸ Los pormenores en torno de este acontecimiento son muy conocidos, por lo que remitimos al lector a algunos trabajos importantes: Universidad Obrera, *El conflicto del petróleo en México, 1937-1938*, Universidad Obrera, s.f.; Rippey, Merrill, *El petróleo y la revolución mexicana*, *Problemas económicos-agrícolas e industriales de México*, Vol. 6, No.3, 1954; Silva Herzog, Jesús, *Petróleo Mexicano. Historia de un problema*, Fondo de Cultura Económica, México, 1941; Bermúdez, Antonio J., *Doce años al servicio de la industria petrolera mexicana, 1947-1958*, Ed. Carnaval, México, 1960; Powell J. Richard, "Some financial aspects of the Mexican petroleum industry, 1938-1950", *Inter-American Economic Affairs*, Vol. VI, No.3, Inter-American Affairs Press, Washington, 1952; Valdivieso Castillo, Julio, *Historia del movimiento Sindical Petrolero en Minatitlán*, Ver., s.p.i., México, 1963.

2. Las negociaciones STPRM-Pemex a partir de 1938

Ante la industria nacionalizada y ante un patrón, el Estado, que se sentía obligado a recompensar a quienes materialmente hicieron posible la expropiación, ¿cuál era el contenido y la orientación de las reivindicaciones sindicales de los petroleros?

Como era de esperarse, las demandas que los trabajadores habían presentado a las compañías extranjeras fueron las mismas que se expusieron al gobierno de Cárdenas, quien se rehusó a ponerlas en práctica porque resultaban extremadamente onerosas para la empresa, en difícil situación financiera. La disputa llegó a una solución aparente hasta el 17 de mayo de 1942 en que se firmó el primer contrato entre las partes. Hasta aquí la lucha sindical frente al nuevo patrón cumplía su primera fase. Hay que responder a la cuestión de por qué el gobierno, agobiado por el problema de la reorganización de la industria y por la presión sindical, al rechazar las disposiciones del fallo de diciembre de 1937, únicamente permitió que el sindicato se hiciera cargo del monopolio de la contratación obrera.²⁹

La decisión de 1937 de la JFCA, otorgaba un incremento en las proporciones del salario básico, ascendiendo a casi nueve millones de pesos sobre los prevalecientes en 1936. El salario promedio diario, equivalente a 6.97 pesos en 1936, se aumentaría a 8.83 pesos en 1937. El total de sueldos y salarios, incluyendo prestaciones por vacaciones temporales, enfermedad y horas extra de trabajo, días festivos y días de descanso era de 45 millones de pesos en 1936 y, con el fallo, llegaría a un estimado de 61 millones. Había, además, varios subsidios salariales bajo condiciones especiales que incrementarían el total de sueldos y salarios en seis millones más.³⁰

Por el lado de la empresa, la necesidad de reorganización general de la administración de la industria provenía de sus críticas condiciones financieras. Luego de la expropiación, los directores de la nueva empresa ofrecieron hacer efectivo, gradualmente, el fallo de diciembre de 1937.³¹ Y en efecto, en julio de 1938 fueron aplicadas, con ciertos descuentos, las escalas de pago prescritas por dicho fallo. Una interrogante que debe contestarse es si, objetivamente, los salarios y las prestaciones para los trabajadores desbordan el nivel promedio de los demás trabajadores de México y si dichas retribuciones se ajustaban al costo de vida de la época. En esos años, caracterizados por la recesión

²⁹ La aparición de la reivindicación del control sobre la contratación de trabajadores data desde 1924, como respuesta a los métodos coercitivos y a la implantación de sindicatos "amarillos" por parte de las compañías. La conquista de esta reivindicación es lograda por el STPRM en 1938, acompañada de la cláusula de exclusión. Ver: prevot Schapira, Marie France, *Pétrole et nouvel espace industriel au Mexique*, Coatzacoalcos-Minatitlán, Tesis de Doctorado, Universidad de la Sorbona, París III, 1981.

³⁰ Powell, *Labor Problems...*, *op. cit.*, p.5.

³¹ Este intento, según Powell, parecía precipitado e innecesario, en vista de que las condiciones sociales y económicas de los petroleros eran relativamente mejores que las de otros trabajadores y debido también a las difíciles perspectivas financieras de la industria. *Ibidem*, p.11.

económica del país, las condiciones económicas y de trabajo de los obreros eran poco favorables. Un ajuste real de los salarios nominales por parte de la nueva empresa evidentemente incrementaba en más del doble los costos laborales y esto sólo significaba un acto de justicia. La movilización de los trabajadores para vencer la resistencia de la administración fue, por ello, intensa y se prolongó aún por varios años.

La primera evidencia del profundo desacuerdo en las relaciones obrero-patronales se evidenció en agosto de 1938, cuando la sección 1 de Ciudad Madero amenazó con una huelga de 24 horas ante el intento de la administración central de remover y reemplazar a ciertos directivos locales de esa sección. A pesar de que esta amenaza no se cumplió, las relaciones se reiniciaron cuando no se cumplía todavía un año de la expropiación. En mayo de 1939, después de un frustrado intento de negociación, estalló un paro en el estratégico departamento de calderas de Ciudad Madero, donde estaba una de las refinerías más importantes del país. Los trabajadores demandaban la nivelación de sus salarios, que eran inferiores a los tabulados para otros lugares de la zona centro.

Este problema, en otras ocasiones expresado como demanda de reclasificaciones y nivelaciones, era reflejo de otro mayor: la reorganización general de la industria, desarticulada por el hecho de haber sido operada por unas 20 empresas extranjeras diferentes. En éstas regían distintos contratos colectivos de trabajo y tabuladores, diferentes remuneraciones y prestaciones, otras categorías, usos y costumbres. "El problema de uniformizar (sic) estas diferencias no pudo ser resuelto en los primeros años de la industria, ni siquiera una vez ya acordado el contrato colectivo de trabajo"³² de 1942.

Dado el desacuerdo de las dos partes en resolver sus diferencias, Cárdenas intervino enérgicamente en 1940.³³ Como Pemex quedó al borde de la bancarrota, Cárdenas hizo una propuesta de 14 puntos (CUadro 14) al sindicato. Entre otras cosas, el Presidente pedía una reducción en el número de empleados, la eliminación de posiciones innecesarias, un esfuerzo de los trabajadores por incrementar la producción, una relajación de los rígidos requerimientos de antigüedad para ocupar puestos y una mayor libertad para la administración en la promoción, traslado y nombramiento de trabajadores.³⁴

El sindicato refutó la propuesta de Cárdenas y ofreció su contrapropuesta en la que principalmente pedía tener la mayoría de representantes en la junta de

³² Barbosa Cano, Fabio, "El charrazo contra el STPRM", Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, Editorial Universidad Autónoma de Puebla, 1981, p.328.

³³ Previamente, en enero de ese año, una convención de los petroleros había pedido que todas las disposiciones del fallo de 1937 fuesen puestas en práctica. El director general de Pemex, Vicente Cortés Herrera, replicó que la producción había declinado a pesar del aumento en el número de trabajadores y el aumento en el gasto salarial. Acusó también a los líderes de fracasar al mantener la disciplina, de sustraer equipo de la empresa y de desperdiciar petróleo. El sindicato replicó a estos cargos diciendo que el desastre en la industria era debido a la incompetencia administrativa. Véase Powell, "Labor problems. . .", *op. cit.*, p.12

³⁴ Ver Silva Herzog, *op. cit.* P. 251-253

directores, lo cual habría quitado el espacio de control que les quedaba a los funcionarios gubernamentales.³⁵

Esta posición fue rechazada por el Presidente, quien, al momento de ser informado que los primeros seis meses de 1940 mostraban la pérdida de 68 millones de pesos, expidió una orden para que la mayor parte de los 14 puntos fuese aplicada.³⁶

El decreto presidencial, sin embargo, no llegó a resolver satisfactoriamente las dificultades que atravesaba la industria y la empresa se vio forzada a solicitar a la JFCA una orden para poner en práctica el decreto.³⁷ El fallo, favorable a Pemex, fue aprobado rápidamente y, como respuesta, el STPRM endureció su posición. Frente a otra amenaza de huelga, se acudió de nuevo a la JFCA y una nueva comisión de expertos fue citada para estudiar la situación y hacer recomendaciones, las cuales respaldaban la posición de Pemex y señalaban directamente al sindicato como responsable de las pérdidas incurridas por la industria desde la expropiación. El enconamiento de esta disputa llegó a un nivel tal que el director general de la distribuidora, Jesús Silva Herzog, renunció al cargo. De ambas partes existía, por otro lado, una dilación táctica del problema en vista del cambio de gobierno para finales de 1940.

Cuadro 14

Presidente Cárdenas: Plan de 14 puntos dirigido al STPRM para la reorganización de la industria, febrero 1940

1. Reducir el número de empleados permanentes al prevaleciente al 18 de marzo de 1938, y contratar empleados transitorios únicamente para trabajos especiales y por recomendación de la junta de directores.
2. Eliminar puestos innecesarios.
3. Reducir los salarios administrativos a un nivel más equitativo, teniendo en cuenta que los administradores de Pemex disfrutaban compensaciones más grandes que los puestos comparables en otras industrias.
4. Reducir el número de empleados transitorios a no más del 10 por ciento de los empleados permanentes.
5. Incrementar los esfuerzos del trabajo durante las horas laborales hasta tanto las condiciones en la industria mejoraran, así como evitar gastos innecesarios por tiempo extra.
6. Suspender por el tiempo que fuera necesario el pago por subsidios de renta a empleados que recibieran más de 10 pesos por día.
7. Suspender el fallo de diciembre de 1937 hasta el momento en que la industria pueda liquidar la indemnización y modernizar su equipo. Mas tarde esa sentencia iba a ser considerada como una aspiración mínima.
8. Relajar los rígidos requerimientos por antigüedad para completar las vacantes indispensables surgidas de ausencias temporales o vacaciones.
9. Dar a la administración, poder discrecional en la designación de las posiciones que eran indispensables y necesarias de completar por vacante temporal.

³⁵Valdivieso Castillo, *op. cit.* p.128.

³⁶ Miller, *op. cit.* p.99-100.

³⁷ Este es el segundo "conflicto de orden económico" que, esta vez, Pemex emprendía contra el STPRM. En tanto se procedía al estudio y resolución de la JFCA, la gerencia de la empresa demandaba autorización para aplicar medidas de emergencia, con sistemas básicamente en reajustes de personal, y, al mismo tiempo, exigía la orden de prohibición de huelgas o paros sindicales.

10. Dar libertad a la administración para movilizar al personal entre zonas o para nuevas oficinas donde sus servicios fuesen más necesitados.
11. Revisar las asignaciones administrativas para adaptar la capacidad del personal a las obligaciones de las oficinas.
12. Sopesar profundamente la capacidad en las promociones, así como mantener incentivos para progresar.
13. Reorganizar el sindicato para ajustarlo a la nueva organización, a escala nacional, de la industria y así reducir el número de secciones locales.
14. Incluir en el contrato colectivo a ser negociado una disposición para dar a la administración completa libertad de escoger a los superintendentes regionales.

FUENTE: J. Richard Poeell, "Labor problems in the Mexican Petroleum Industry, 1938-1950", en Inter-American Economic Affairs, Vol. VI, No.2, Inter-American Affairs Press, Washington, 1952, p.14-15.

De las reivindicaciones en materia de prestaciones y del control sindical de algunas áreas administrativas de la industria,³⁸ solo esta última era la crucial en el conflicto. La intención de Pemex era contrarrestar las prerrogativas políticas de los trabajadores derivadas de esa injerencia. La batalla pareció haberla ganado Pemex cuando se firmó el Contrato Colectivo de Trabajo el 17 de mayo de 1942.

Comparado al fallo de 1937, el régimen contractual aprobado daba a la administración una posición mejor en la correlación de fuerzas en el manejo de la industria.

¿Qué significó esta momentánea derrota para los trabajadores petroleros? En última instancia, el poder del STPRM se había debilitado; su fuerza, sostenida por el monopolio de la contratación obrera, se había reducido en un alto porcentaje, debido a que Pemex tenía ahora, de hecho, el control en esa materia.

3. La lucha de los petroleros por la reconquista del Poder

El intenso proceso de lucha política del STPRM desde 1938 hasta finales de los años cuarenta es un fenómeno que forma parte de la recomposición de fuerzas sociales en la configuración del Estado mexicano. Las luchas de los petroleros en aquel periodo adquieren una dimensión que trasciende las relaciones Pemex-STPRM en tanto se transforma en materia de discusión y participación de todo el sector obrero mexicano. Y, más que esto, como apunta Barbosa,³⁹ "el conflicto obrero se transforma en una crisis que estremece a

³⁸ Por ejemplo, el secretario general del CEG del STPRM se había convertido en gerente de personal de Pemex; el secretario general de la Sección 4, con sede en Azcapotzalco, había llegado al cargo de gerente de la refinería de la misma sección; uno de los más prominentes líderes de la Sección 5 (en las oficinas centrales de la ciudad de México) llegó a ser gerente de ventas interiores, "y así en la inmensa mayoría de casos". Ver: Silva Herzog; *op. cit.*, p.237. Además, con el decreto del 20 de julio de 1939, el STPRM podía nombrar cuatro consejeros sindicales para la junta de directores, en la que la empresa nombraba cinco.

³⁹ Barbosa, "El charrazo... ", *op. cit.*, p. 345.

todas las fuerzas políticas del país", las que se ven inmiscuidas e intervienen en el conflicto.⁴⁰

Este mar de presiones sobre el STPRM llevó a sus líderes a un viraje importante en su estructura organizativa y en la concepción de su lucha, a raíz del paro casi general del 19 y 20 de diciembre de 1946, cuando el Presidente Alemán, percatándose de la gravedad de la crisis, ordenó el uso de la fuerza pública, convocando así a los trabajadores petroleros a un arreglo político que se ha dado en llamar "charrazo", término que alude a "la desmovilización de los trabajadores, la ausencia total de demoracia al interior de los sindicatos, y la falta de respeto a los estatutos de sus organizaciones".⁴¹

El desarrollo de la lucha de los petroleros hasta la segunda mitad de los años cuarentas permite entender el contenido del cambio de dirección de la política sindical en el país.

A casi dos años de la expropiación, podía apreciarse que ésta había significado una pérdida de control de la contratación para la administración y un incremento de las posiciones sindicales.⁴² Además, a la par del aumento del salario diario promedio; de 10.69 pesos en julio de 1938 a 12.12 en 1939, la producción de crudo en los mismos años había disminuído considerablemente. El gasto laboral total aumentó de 69 millones de pesos en 1938 a 98 millones en 1939 y 100 millones en 1940.

Frente a estos desequilibrios financieros y a las fricciones con el sindicato, el Presidente Cárdenas demandó de los trabajadores un mejoramiento en su rendimiento productivo (el Presidente invocó el patriotismo en el trabajo para solucionar los problemas económicos de la industria), a la vez que proponía la aplicación del fallo de 1937. Con esta fórmula, la intención del Presidente era inequívoca: la baja del costo laboral sería el factor clave que contribuiría al saneamiento de las finanzas en la industria. Esto se demuestra en el mencionado plan de los 14 puntos (cuadro 14).

⁴⁰ Cuando en 1940 el STPRM objetó el súbito cambio del plan de reorganización presidencial (del fallo del 7 de agosto recién aprobado al del 25 de julio que había sido previamente dejado sin efecto), también se movilizó para la huelga. después que el Presidente Cárdenas condenó este intento, la CTM y los principales sindicatos industriales se opusieron a los líderes del STPRM, condicionándoles el apoyo a su permanencia en la CTM y a que ésta mediara en el conflicto. Al mismo tiempo, el PRI condenó la posición del STPRM, juzgándola como dañina a la reputación e intereses del sector obrero. Ver: Powell "Labor problems. . .".

⁴¹ Entrevista a Demetrio Vallejo, máximo líder de los ferrocarrileros hasta décadas recientes. Uno más Uno, 20 de septiembre de 1983. Una de las acepciones formales de este término es la siguiente: "sistema de relaciones que, en los planos económico, social, político e ideológico, constituye la forma predominante en la que la práctica sindical se desarrolla, abarcando desde los niveles particulares de la relación entre trabajadores y sindicato, hasta la que media entre las jerarquías burocráticas del mismo y los diversos sectores del Estado". Pérez Linares, Rosalía, "Vigencia del charrismo sindical al interior del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana", ponencia al Seminario Los sindicatos nacionales en el movimiento obrero mexicano, UNAM, noviembre de 1982.

⁴² El número de empleados en la industria petrolera, estando en poco más de 15 mil entre 1934 y 1935 y en 15,895 en abril de 1938, subió a 18,149 en abril de 1939 y a 23,073 en octubre de 1939. Powell, "Labor problems..." *op. cit.*, p.11

Las medidas equivalían a un retorno a los salarios y condiciones de trabajo previos a la nacionalización y, lo más crítico para el STPRM, a una renuncia al codiciado control administrativo adquirido desde la fecha de la expropiación, cuya consecuencia fue el rechazo total de los trabajadores petroleros y, en mayo del mismo año, presentaron a Cárdenas un plan de reorganización de la industria en el que reivindicaban su presencia en los aspectos administrativos. El Presidente rechazó la propuesta y ordenó a los funcionarios gubernamentales de los tres organismos de la administración (Petróleos Mexicanos, Distribuidora de Petróleos Mexicanos y Administradora General del Petróleo Nacional)⁴³ la aplicación de ciertas medidas (Cuadro 15) para restaurar el equilibrio de la industria. En esencia, estos pasos se enfocaron a reducir considerablemente algunos privilegios económicos y sociales de las categorías de trabajadores con más altos ingresos.

La junta de directores, invocando el "conflicto de orden económico", solicitó a la JFCA impusiera las disposiciones del plan de reorganización presidencial. Cumpliendo con la solicitud, la JFCA decretó, el 27 de julio, la suspensión de todos los contratos de trabajo existentes y la puesta en práctica, provisionalmente, del citado plan. Vino la reacción del STPRM: una campaña de denuncia contra la junta de directores, intentos de paro y una cierta división en sus filas en torno del problema. Los petroleros sostenían que el plan del 27 de julio discriminaba a los trabajadores de las categorías más bajas.

CUADRO 15
Medidas del Presidente Cárdenas para restaurar el equilibrio financiero de la industria, julio 1940.

-
1. Notificar al sindicato que, a menos que las condiciones en la industria mejoraran a finales de 1940, los pagos de ahorro no serán hechos a los trabajadores, pero en su lugar, se expedirían bonos.
 2. Modificar los subsidios de renta, eliminar los pagos de aquellos trabajadores de ingresos de más de 30 pesos por día y limitar los subsidios de renta de 30 pesos por mes para reducir el tiempo fuera al mínimo.
 3. Tomar medidas para reducir el tiempo extra al mínimo.
 4. Continuar con la jerarquización y consolidación de la industria y completar al 31 de julio.
 5. Reclasificar al personal administrativo para reducir sueldos y salarios
 6. Reducir en 10 por ciento los ingresos de aquellos que reciban más de 700 pesos por mes.
 7. Limitar temporalmente las vacaciones anuales a seis días.
 8. No cubrir las vacantes transitorias o permanentes a menos que fuese absolutamente necesario.
 9. Dar a los directores generales libre autoridad para mover al personal administrativo a cualquier lugar del país y a todos los demás de cualquier sitio en sus respectivas zonas.
 10. Reducir el número de trabajadores transitorios al mínimo posible.
 11. Suspender la práctica de pagos de salarios y gastos de las comisiones del sindicato sin previa aprobación de la junta de directores, excepto en los casos del comité ejecutivo general, los comités ejecutivos de las secciones locales, la comisión del contrato colectivo y los representantes del sindicato en la junta de directores.

FUENTE: J. R. Powell, "Labor problems in the Mexican petroleum Industry, 1938-1950" en Inter-American Economic Affairs, Vol. VI, No. 2, Inter-American Affairs Press, Washington, 1952, p.19.

⁴³ El 8 de agosto de 1940 la "Distribuidora de Petróleos Mexicanos" y los bienes de la "Administradora General del Petróleo Nacional" son absorbidas por "Petróleos Mexicanos". Camacho Morales, José, *El nuevo Pemex*, Petróleos Mexicanos, México, 1983, p.66.

La reorganización transitoria logró ser introducida en la segunda mitad de septiembre, mientras que el laudo de las cuatro comisiones bipartitas,⁴⁴ formadas a instancias de la JFCA, fue dado a conocer el 28 de noviembre (Cuadro 16).

En sus aspectos más esenciales, este laudo defendía la posición de Pemex con respecto al procedimiento de reorganización pero, en general, aseguraba la posición inicial del STPRM proveniente del fallo de 1937, al mantenerse los privilegios en cuanto a las escalas de pago y las prestaciones,⁴⁵ lo cual quiere decir que el problema de la integración de la industria seguía latente, puesto que persistía la diversidad de salarios, categorías, normas, costumbres, etc., que imperaron en los tiempos en que la industria estaba en manos privadas.

Este arreglo no había calmado la disputa cuando llegó a la presidencia Manuel Avila Camacho. Así, el gerente general, Efraín Buenrostro, anunció el 4 de diciembre que la reorganización empezaría en la zona Norte con el despido de 3,500 trabajadores.⁴⁶ (Años después, los dirigentes sindicales han informado que en aquel momento tuvieron que sufrir 5000 reajustes, disminuciones de salarios en algunos casos y la transformación de más de 1000 plazas de trabajadores sindicalizados en empleados de confianza).⁴⁷

Pero, quizá debido a la oposición obrera a la reorganización, la comisión no logró poner en práctica todas las medidas del 28 de noviembre. Para junio de 1941, un gran número de secciones sindicales votó por la huelga, a la que la CTM se opuso. Aunque continuó la agitación, el peligro real de un paro de carácter nacional había pasado. La reorganización continuó aunque en forma desordenada, desarrollándose nuevos problemas obrero-patronales.

El siguiente punto de controversia fue la demanda del STPRM por un contrato colectivo que normara las relaciones con la empresa, intento que en esta ocasión respaldó la CTM. El 8 de octubre de 1941, Buenrostro anunció que los acuerdos habían sido logrados en todos los puntos, excepto en: 1) el de los empleados de confianza, el cual dilató las negociaciones, ya que era un problema crucial antiguo con las anteriores compañías; 2) el periodo de servicios médicos y 3) los subsidios por accidentes de trabajo.⁴⁸

⁴⁴ La representación sindical estaba dividida: un sector que quería que el CEG manejara los problemas de reorganización, mientras que otro sector deseaba la convocatoria de una asamblea previa para tratar el problema. Quienes formaron las comisiones bipartitas pertenecían al primer grupo. Véase Powell, "Labor problems..." *op. cit.*, p.21.

⁴⁵ Miller, *op. cit.*, p.118.

⁴⁶ Powell, "Labor problems..." *op. cit.*, p.26.

⁴⁷ Barbosa, *op. cit.*, p.335.

⁴⁸ Powell, *Ibidem*, p.28.

Cuadro 16
Laudo de la Junta Federal de Conciliación y Arbitraje, noviembre 1940

1. Pemex fue autorizado a despedir trabajadores en la categoría de los permanentes, quienes se habían incorporado a la compañía desde el 1 de abril, en 1938
2. Pemex fue autorizado a despedir hasta el 25 por ciento de sus doctores, abogados, farmacistas y perforadores, quienes se habían incorporado a la empresa desde el 1 de abril de 1938.
3. Pemex fue autorizado a despedir (sin consenso del sindicato) trabajadores transitorios tan pronto como sus contratos terminaran.
4. Pemex fue autorizado a reducir en 10 por ciento los salarios de los trabajadores que recibieran más de 700 pesos al mes.
5. Los cambios anteriores no iban a ser acompañados de cualquier responsabilidad de la empresa por indemnización u otros beneficios.
6. La posición de las personas despedidas bajo el fallo transitorio del 27 de julio de 1940 iba a ser considerada definitiva, sin recurso a algún pago o subsidio.
7. La petición de Pemex para un contrato colectivo de trabajo fue negada.
8. Las siguientes condiciones suplementarias que afectaban a los trabajadores fueron impuestas:
 - a) Que una lista de los empleados de confianza, autorizados por el fallo de diciembre de 1937, fuese hecha y que se les impidiera ser miembros del sindicato obrero.
 - b) Que las reglas de antigüedad se establecieran.
 - c) Que a Pemex le sea dada completa libertad de cubrir vacantes temporales cuando a su juicio el reemplazo sea necesario.
 - d) Que el trabajo semanal sea de 44 horas.
 - e) Que Pemex tenga libertad completa de movilizar a los empleados de confianza y de cambiar a otros asalariados durante la reorganización.
 - f) Que las vacaciones, subsidios de renta y fondos de ahorro continúen siendo pagados.

FUENTE: J. R. Powell, "Labor problems in the Mexican Petroleum Industry, 1938-1950", en: Inter-American Economic Affairs, Vol. VI, No.2, Inter-American Affairs Press, Washington, 1952, p.24-25.

Sin embargo, al firmarse el contrato el 17 de mayo de 1942, la empresa pudo conservar el control de la contratación del personal de confianza, que se dividió en tres grupos de trabajadores: 1) los nombrados libremente por el Presidente de la República o por la administración, 2) los puestos que podían ser cubiertos por candidatos miembros o no del STPRM y 3) los candidatos escogidos libremente por la administración. Por otro lado, ésta retenía una mayor libertad en el traslado de personal, mientras que al sindicato se le reconocían ventajas de menor peso,⁴⁹ como el derecho de antigüedad (adquirido desde antes de la nacionalización) y la introducción de una cláusula que estipulaba que, en caso de muerte de un trabajador sindicalizado, el puesto será atribuido por derecho al pariente más cercano.

⁴⁹ Prevot-Shapira, *Pétrole et nouvel...*, op. cit.

4. El convenio de 1947 y el nuevo STPRM

Durante el decenio de 1940 el tono de la disputa entre el STPRM y Pemex transcurrió en ascenso los funcionarios gubernamentales y los dirigentes sindicales llegaron a acusarse mutuamente.⁵⁰ En 1944 se revisó por primera vez el Contrato Colectivo de Trabajo de 1942 y tampoco se logró resolver el problema de reclasificación, escalafones y tabuladores. En 1946, cuando debía hacerse otra revisión del contrato, la gravedad de la crisis imposibilitó dicha revisión ya que conduciría a una redefinición de las relaciones entre el Estado y el sector obrero mexicano. El clímax de la crisis llegó el 19 de diciembre cuando estalló un paro de 24 horas a nivel nacional.

El gobierno respondió con el ejército y rescindió los contratos de todo el cuerpo directivo del CEG e impuso una dirección sindical que, en adelante, habría de llevar una relación más "colaboracionista" con la empresa y el Estado.

Como resultado del citado conflicto la alta dirigencia del STPRM, electa en su V Convención Nacional Ordinaria de 1945, se disolvió para dar paso a nuevos líderes. En enero de 1947 tuvo lugar la IV Convención extraordinaria del STPRM, de la que emergió el nuevo comité ejecutivo general, en cuya elección tuvieron injerencia predominante el sector obrero de la CTM y, de manera especial, el Presidente Alemán. Esta gestión logró la formación de una comisión mixta, con representantes de Pemex y del STPRM y del Presidente de la República, la cual se encargaría de "estudiar el problema económico de la industria petrolera, su reestructuración y planificación..."⁵¹ esta comisión surgió, el 15 de junio de 1947, el "convenio de caballeros", que modificó el contrato colectivo de 1944, que definiría en adelante los nuevos términos de las relaciones obrero-patronales.

Lo más trascendental de dicho convenio se reduce a dos aspectos: a) la introducción de la cláusula 36 en el contrato colectivo, que daba vida al contratismo en Pemex, entendiéndose por éste el involucramiento del STPRM en la ejecución de obras productivas y en la intermediación para la contratación con empresas privadas (Cuadro 17)⁵² y b) el inicio de la resolución del problema relativo a las condiciones de trabajo heredadas desde antes de 1938.

En relación al primer punto, se reestructuraron todas aquellas cláusulas que obstruían la "buena marcha" de la industria y que ponían en discordia frecuente a las partes. Las cláusulas 1, 2, 4, 5, 6, 39 y 42 del contrato fueron anuladas y

⁵⁰ Por ejemplo, con motivo de un paro convocado por el STPRM para el 26 de febrero de 1944, éste denunciaba como funestos los "contratos de ventas y compras, concesión de estaciones de gasolina a elementos políticos y funcionarios oficiales, monopolio de la parafina en beneficio de familiares de personajes contratos leoninos para el transporte de gasolina, petróleo, tractolina...", *El Popular*, 23-II-44, en: Barbosa, "El charrazo..." *op. cit.*, p.340.

⁵¹ *Excélsior*, 8 de enero de 1947, en Barbosa, *op. cit.*, p.371.

⁵² Para mayor información sobre este punto véase el apartado referente al contratismo en el capítulo III. B

se modificaron los Capítulos 11 (Ingresos, Vacantes y Movimientos en General) y VII (Condiciones Generales de Trabajo), para dar vigencia a la Cláusula 36 (Cuadro 17).

Esta modificación legalizaba lo que antes se hacía en forma encubierta: la participación de los contratistas privados, principalmente estadounidenses, en las operaciones de la industria. Este hecho constituye un punto de inflexión muy importante en la historia de Pemex puesto que franqueó los cauces de la corrupción tanto en el STPRM como en ciertos niveles y esferas de la propia administración.

Dicha cláusula es el germen de una importante transformación que ocurriría en los años siguientes en el STPRM: la de los líderes sindicales en contratistas. Precisamente, en el periodo de Pedro Vivanco en la secretaría general (1958-1961), la cláusula 36 fue modificada para obligar a los contratistas de Pemex a que contrataran "personal del sindicato y se les pagara el mismo salario que por labores similares (...) pagaba Pemex; que dejaran un pequeño porcentaje (2%) Para obras sociales de las provincias".⁵³ Esta modificación completaba la iniciada en el contrato de 1949 y que hace referencia a las concesiones que se hacían al STPRM.⁵⁴

Cuadro 17

Involucramiento del STPRM en la ejecución de obras productivas y en la intermediación para la contratación a empresas privadas, según cláusulas 1 y 36 del Contrato Colectivo de Trabajo, 1947

Cláusula 1. Son objeto de este contrato colectivo todos los trabajos que efectúe Petróleos Mexicanos en la República por administración directa y que correspondan a las actividades de operación y mantenimiento de la industria. Para los efectos de este contrato, se entiende por trabajos de operación los relativos al funcionamiento normal de las instalaciones de la industria en explotación y al de sus oficinas. Se entiende por trabajos de mantenimiento los que se ejecuten normalmente para la conservación de las instalaciones en explotación y para la guarda y conservación de los bienes destinados a la operación de la industria. Por lo que respecta a otra clase de trabajos, se estará a lo establecido en la cláusula 36 de este contrato". Véase: Pemex/STPRM, *Contrato Colectivo de Trabajo*, 1951, s.p.i., México, 1952, p.3.

"Cláusula 36. El patrón podrá, a su elección, efectuar por administración directa o por contrato libre las obras sociales, las de construcción de casas y edificios, urbanización y saneamiento, de construcción y oleoductos, gasoductos y refinerías, de transportación por las vías generales de comunicación, de distribución, de exploración y perforación. Para ejecutar trabajos de perforación, los contratistas deberán utilizar personal del sindicato. Por lo que se refiere a obras de construcción y ampliación de sus instalaciones, podrán ser ejecutadas por administración o por conducto de contratistas o intermediarios. Cuando se organicen cooperativas de trabajadores del sindicato, la empresa deberá preferirlas previo concurso y en igualdad de condiciones, para celebrar con ellas los contratos para las obras a que se refiere el párrafo anterior. La empresa podrá otorgar a cooperativas constituidas con trabajadores del sindicato contratos de obras, cuando a su juicio considere que están capacitadas para ejecutarla. Igualmente podrá otorgar a su juicio contratos de transporte de sus productos a cooperativas que se constituyan con trabajadores del sindicato y que operen con sujeción a la ley de Vías Generales de Comunicación". Pemex/STPRM, op. cit., p.42.

Estado de las cláusulas según contrato de 1969

La cláusula 1 tiene modificación únicamente al principio del párrafo, en lo tocante a la petroquímica básica:

"Cláusula 1. Son objeto de este contrato colectivo de trabajo todos los trabajos, inclusive los de petroquímica básica que efectúe Petróleos Mexicanos en la República Mexicana..."

La cláusula 36 tiene este agregado a continuación del subpárrafo que termina en "contratistas o intermediarios":

⁵³ Alvarez Lazcano, C., "Forjadores de nuestro sindicalismo", Revista del XLIII Aniversario del STPRM, 1978. Citado por Pérez Linares, Charrismo y burocracia..., op. cit., p.25.

⁵⁴ "Cuando los trabajadores organicen sociedades la empresa deberá preferirlas, previo concurso y en igualdad de condiciones, con el fin de celebrar con ellas los contratos para las obras a que se refiere el párrafo anterior, así como para la distribución urbana de sus productos, cuando a su juicio considere que están capacitados para ejecutarlas". "Igualmente, por conducto del sindicato podrá otorgar a su juicio contratos de transporte de sus productos a cooperativas que estén constituidas o se constituyan con trabajadores del sindicato..." Pérez-STPRM, *Contrato Colectivo de Trabajo*, 1969, México, s.p.i., 1969.

"Cuando estas obras se realicen por contrato libre, el patrón se obliga a comunicar al sindicato los contratos de otra que celebre y estipular con los contratistas que en la contratación de trabajadores aquéllos deben preferir, en igualdad de condiciones y sin perjuicio de los derechos que conforme a la Ley tengan terceros, al personal que propone el STPRM, así como que los salarios que deberán pagarse a los trabajadores serán los que se fijan como salarios tabulados en este contrato, excepción hecha de los contratistas que a la fecha han venido cubriendo salarios ordinarios y demás prestaciones consignadas en el Contrato Colectivo de Trabajo, normas de trato que deberán de prevalecer. El sindicato deberá hacer uso de la preferencia a que se refiere este párrafo en el término de quince días a parte de aquél en que reciba el aviso que deberá darle el contratista sobre la iniciación de la obra".

El contrato agrega también concesiones de Pemex al STPRM en cuanto a la distribución de los productos de aquélla.

"Cuando los trabajadores organicen sociedades la empresa deberá preferirlas, previo concurso y en igualdad de condiciones, para celebrar con ellas los contratos para las obras a que se refiere el párrafo anterior, así como para la distribución urbana de sus productos, cuando a su juicio considere que están capacitadas para ejecutarlas.

"La distribución y transporte de productos que hasta la fecha se lleva a cabo por administración, se continuará efectuando por ese medio. Asimismo, Petroleos Mexicanos procurará incrementar, de acuerdo con sus programas, la distribución y transporte de sus productos por administración directa". Pemex-STPRM, *Contrato Colectivo de Trabajo 1969*, s.p.i., México, 1969, p.44.

En el segundo de los puntos mencionados, el Convenio de 1947, negociado sobre la base de las recomendaciones de una comisión mixta obrero-patronal (véase cuadro 18), logró resolver el prolongado periodo de conflictos en la industria petrolera e instauró, a partir de entonces, salvo contados brotes de fricción con motivo de las negociaciones bianuales del contrato colectivo, un ambiente de relaciones de cooperación y amistad.⁵⁵ Materialmente, la solución del conflicto se tradujo en la eliminación de todo vestigio de lucha política frente a la empresa y en la pérdida de democracia dentro del sindicato, por un lado, y en la concesión de importantes ventajas económicas, sociales y políticas para la dirección sindical, por otro.⁵⁶ Los conflictos obrero-patronales de los años siguientes, como el de 1958, más bien tenían su causa en las divergencias ideológicas entre las corrientes del STPRM debidas al carácter y contenido de las negociaciones de 1947.

Cuadro 18
RESOLUCIONES DE LA COMISION MIXTA. CONVENIO DE JUNIO DE 1947

1. La empresa queda en libertad de contratar todo trabajador que reclame a la industria, sin intervención del sindicato.
2. La empresa no puede ser obligada a cubrir vacantes.
3. La empresa puede movilizar, sin trabas, a todo el personal y ocuparlo en las labores que considere convenientes.

El sindicato lograba:

1. Que ningún trabajador sindicalizado de planta fuese reajustado.
2. El 28% de los empleados de confianza sería reajustado
3. Se concede un aumento del 15%, por encima de los salarios de la zona Centro, a los trabajadores de la zona Norte y Sur, considerando las condiciones insalubres en estas regiones.

Se crearon también cuatro comisiones mixtas:

1. De tabulación
2. De contratación y personal excedente.
3. De avenencia
4. Revisora de las cláusulas del contrato (se revisarán 30 cláusulas que Pemex pretendía cambiar)

FUENTE: El Popular, 13 de enero de 1947. En: Angélica Cuello Vasquez, "El movimiento del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en 1949". *Memorias del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero*, Edit. Universidad Autonoma de Puebla, Tomo II, 1980, p.394.

⁵⁵ En 1949, por ejemplo, el sindicato lanzó el lema de "producir más petróleo por el bien del país". *Excélsior*, 28 de diciembre de 1949. Las negociaciones de 1951 fueron sostenidas en completa armonía, reiterando el STPRM su compromiso por el "enriquecimiento de la industria petrolera Mexicana". *Excélsior*, 23 de mayo de 1951. Citas tomadas de Miller, op. cit.

⁵⁶ La derrota sufrida por los petroleros en 1946 tuvo un carácter estratégico puesto que no volverían a ser una de las vanguardias en las luchas nacionales. Sus movilizaciones posteriores, además de ser esporádicas, se restringieron a determinadas secciones o ciertos grupos hegemónicos regionales. Esta peculiar forma de solución del conflicto es lo que, en el mundo académico y político se ha denominado "charrazo".

Un aspecto que caracterizaría a la contratación colectiva es que aun cuando se restringían los incrementos salariales, se daba prioridad a pagos complementarios por prestaciones. Esta política del Estado se ajustaba en dos sentidos:⁵⁷ a) apaciguar la agresividad del STPRM en su búsqueda de grandes incrementos salariales, dado que, frente a la inflación, el costo de las prestaciones era relativamente más bajo que los salarios directos y b) la necesidad de canalizar ahorros a la inversión para incrementar la eficiencia operativa de la empresa y aliviar con ello su difícil situación financiera. Aquella política coincidía con el sistema de contratación obrera del STPRM: una plaza de trabajo permanente, además de lo que significa en términos de la estabilidad en el empleo frente a una masa cada vez mayor de transitorios, es una posición recubierta de importantes prestaciones sociales cuyo ingreso debe franquearlo todo aquel que tenga alguna influencia de tipo familiar, político o económico en la dirigencia del STPRM.

La reseña a continuación demuestra que el sindicato de trabajadores petroleros ha sido uno de los principales gremios del sector obrero mexicano capaz de establecer una plataforma de negociación colectiva que le ha permitido obtener aumentos en los salarios y prestaciones de sus miembros, de acuerdo con los incrementos en el costo de vida. Parece probable que, para evitar una repetición de las batallas sindicales de 1958, el Estado y la empresa han relajado un poco el empeño sobre las restricciones salariales de los primeros diez años de la industria nacionalizada.

De acuerdo con los cuadros 19 y 20, en el desglose de los pagos laborales totales en sueldos y salarios y prestaciones, puede notarse que las proporciones relativas de cada uno de estos rubros ha cambiado considerablemente en el transcurso de 1937 a 1969. Mientras que en 1937, los salarios constituían el 86% de los pagos totales, en 1969, la proporción había caído al 40%.⁵⁸

⁵⁷ Véase: Miller, *op. cit.*, p.118.

⁵⁸ Una gran variedad de beneficios complementarios se venían otorgando a los trabajadores de Pemex. Por ejemplo, en 1963, estas prestaciones incluían aspectos tales como: fondo de ahorros, en el que Pemex contribuía con el 30% sobre el salario básico de los trabajadores; pagos por renta de casa; escuelas para los hijos de los trabajadores, sostenidas por la empresa; clínicas y servicios médicos para los trabajadores y sus familiares; bibliotecas, programas deportivos y musicales y edificios para eventos sociales. Estos beneficios estaban por encima del pago de vacaciones, días festivos, faltas por enfermedad y programas para jubilados. Véase: Berrnúdez, *op. cit.*

CUADRO 19
SUELDOS, SALARIOS y PAGOS SUPLEMENTARIOS COMO PROPORCION DE LOS PAGOS LABORALES TOTALES EN LA
INDUSTRIA PETROLERA, 1937-1964. (MILLONES DE PESOS)

AÑO	PAGOS LABORALES TOTALES	POR CIENTO DEL TOTAL	SUELDOS Y SALARIOS ^a	POR CIENTO EL TOTAL	PAGOS SUPLEMEN TARIOS	POR CIENTO EL TOTAL
1937	55,752	100.0	47,734	85.6	8,018	14.4
1938	68,681	100.0	57,976	84.4	10,705	15.6
1939	97,749	100.0	75,533	77.2	22,216	22.8
1940	99,962	100.0	76,940	77.0	23,022	23.0
1941	95,935	100.0	72,659	75.7	23,276	24.3
1942	103,524	100.0	82,588	79.8	20,938	20.2
1943	108,534	100.0	83,946	77.3	24,588	22.7
1944	147,746	100.0	115,463	78.1	32,283	21.9
1945	186,671	100.0	141,504	75.8	45,167	24.2
1946	224,620	100.0	179,533	79.9	45,087	20.1
1947	239,643	100.0	192,754	80.4	46,889	19.6
1948	253,509	100.0	193,012	76.1	60,497	23.9
1949	294,510	100.0	225,853	76.7	68,657	23.3
1950	337,876	100.0	232,917	68.9	104,959	31.1
1951	420,672	100.0	291,102	69.2	129,564	30.8
1952	464,711	100.0	298,111	64.1	166,600	35.9
1953	503,951	100.0	308,364	61.2	195,587	38.8
1954	644,972	100.0	352,918	54.7	292,054	45.3
1955	783,135	100.0	417,650	53.3	365,483	46.7
1956	870,972	100.0	461,109	52.9	408,983	47.1
1957	991,056	100.0	522,735	52.7	468,321	47.3
1958	1,097,744	100.0	527,711	48.1	552,033	51.9
1959	1,240,518	100.0	570,761	46.0	669,757	54.0
1960	1,371,315	100.0	625,035	45.6	746,281	54.4
1961	1,380,133	100.0	637,352	46.1	742,781	53.9
1962	1,528,601	100.0	702,468	46.0	826,133	54.0
1963	1,683,118	100.0	766,830	45.6	916,289	54.4
1964	1,852,236	100.0	846,580	45.7	1,005,656	54.3

A partir de 1963, el pago a los trabajadores por renta de casa fue considerado adicional por parte de Pemex. En los años precedentes, este pago fue catalogado como un aspecto salarial. Por lo tanto, para asegurar la consistencia del análisis, los datos por sueldos y salarios y pagos adicionales para los años de 1937 a 1962 fueron modificados para mostrar los pagos de rentas como adicionales y no como pago de salarios.

FUENTE: Petróleos Mexicanos, *Departamento de Estadística y Control*. Tomado de Miller, *The role of labor organizations in a developing country: The case of Mexico*, E. U., Cornell University, 1966, p.119.

Cuadro 20
Proporción porcentual de salarios y prestaciones en Pemex

AÑOS	SALARIOS	PRESTACIONES SOCIALES
1960	60.0	40.0
1961	60.1	39.9
1962	58.9	41.1
1963	41.6	58.4
1964	41.4	58.6
1965	40.9	59.1
1966	40.1	59.9
1967	40.1	59.9
1968	40.7	59.3
1969	40.0	60.0

FUENTE: Nafinsa, *Informes anuales, 1965-1969* y Pemex, *Anuario Estadístico, 1973*. En: "¿A quién benefician las empresas estatales? El caso de Pemex". *Punto crítico*, Año III, No.28, Mayo 1974

La comparación de los promedios diarios de los pagos salariales con los de los pagos complementarios (Cuadro 21), indica que de un promedio de 1.01 pesos por día en 1937, el promedio diario de prestaciones subió, en 1963, a casi el 54% del promedio de los pagos totales a los trabajadores. El Cuadro 22 ilustra como el STPRM ha podido atenuar los efectos de la inflación en los salarios de sus miembros. Tomando los salarios promedio de los trabajadores petroleros y convirtiéndolos en salarios reales y, a partir de éstos, en un índice de salarios reales, la información nos dice que en 1963 se situaron a tan sólo un poco más de la mitad de los que había en 1939, lo cual se comprueba con la tendencia semejante que siguió el índice de precios. Así se demuestra que los trabajadores petroleros han sabido ajustar los aumentos salariales a las condiciones inflacionarias.

5. Otros cambios en la estructura del poder sindical posteriores a 1947

En el mes de diciembre de 1947, en medio de una escisión entre las secciones sindicales, se efectúa la V Convención Extraordinaria del STPRM, en la que se aplica la Cláusula de exclusión al secretario general, Antonio H. Abrego, quien seis meses antes había firmado el famoso convenio de caballeros. El "sector democrático", al frente del nuevo Comité Ejecutivo, dio a conocer, en la citada Convención, la serie de irregularidades asentadas en los acuerdos tomados por las cuatro comisiones mixtas (de tabulación, de contratación y personal excedente, de avenencia y de revisión de 30 cláusulas del contrato) durante la gestión de Abrego.⁵⁹

En los días de diciembre la empresa había declarado como personal excedente a 1 500 trabajadores y pretendía que quienes ganaban más de 23 pesos diarios fuesen considerados empleados de confianza, situación que afectaría al 35% de los miembros del sindicato. Adicionalmente, la empresa, utilizando el derecho de movilización del personal, había trasladado a otros...

Cuadro 21
Promedio diario de sueldos y salarios y pagos complementarios en Pemex (pesos)

AÑO	SUELDO DIARIO PROMEDIO	PAGOS SUPLEMENTARIOS PROMEDIO DIARIO	PAGOS LABORALES PROMEDIO DIARIO TOTAL
1937	7.82	1.01	8.83
1938	9.34	1.35	10.69
1940	10.19	2.26	12.45
1946	18.16	3.76	21.92
1952	22.83	12.75	35.88
1958	32.83	33.22	66.05
1959	35.79	41.99	77.78
1960	36.62	43.73	80.35
1961	37.83	44.09	81.92
1962	40.63	47.79	88.42
1963	42.35	50.61	92.96

FUENTE: Petróleos Mexicanos, *Departamento de Estadísticas y Control*. Tomado de Miller, *The role of labor organizations in a developing country: The case of Mexico*, E.U. Cornell University, 1966, p.121.

⁵⁹ Cuello Vásquez, Angélica, "El movimiento del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana en 1949", Memoria del Encuentro sobre Historia del Movimiento Obrero, Universidad Autónoma de Puebla, Tomo 11, 1980, p.395.

Cuadro 22
SALARIOS REALES DE LOS TRABAJADORES PETROLEROS
(AÑOS SELECCIONADOS, 1939-1963)

AÑO	SALARIO REAL PROMEDIO DIARIO ^a	INDICE DEL SALARIO REAL PROMEDIO DIARIO 1939= 100.0
1939	11.00	100.0
1940	10.12	92.0
1946	6.81	61.9
1952	4.98	45.5
1958	4.84	44.0
1959	5.15	46.8
1960	5.02	45.6
1961	5.10	46.4
1962	5.41	49.2
1963	5.61	51.0

^a El índice del costo de vida para los trabajadores de la Ciudad de México, calculado por la Secretaría de Industria y Comercio, fue usado para convertir salarios monetarios a salarios reales. Aunque existen deficiencias relativas en este índice, las cuales perjudican un poco su exactitud, es útil para identificar cambios gruesos en magnitud y tendencias.

FUENTE: Petróleos Mexicanos, *Departamento de Estadísticas y Control*. Tomado de Miller, *The role of labor organizations in a developing country: The case of Mexico*, E.U.A., Cornell University, 1966. p.122

lugares a los dirigentes que se habían manifestado contra Abrego. También se denunciaba que, con la movilización arbitraria, muchos trabajadores habían perdido sus derechos escalafonarios. Ante estas anomalías el Comité propuso las reformas necesarias para que se respetaran los derechos conquistados.

La lucha y la resistencia del STPRM por conservar el espacio de control administrativo adquirido desde la nacionalización, como también la resistencia a que fuesen trocados sus principios democráticos por parte de los representantes gubernamentales y de la CTM, fue un proceso que continuó desarrollándose a pesar de la firma del convenio de 1947- hasta 1949, cuando se dio el golpe definitivo al sindicato petrolero: su sometimiento a la burocracia sindical perteneciente al sector obrero organizado y a la tutela del Estado.

¿Cómo entender que, después de 1947, a pesar de las concesiones económicas y políticas que hacía el Estado al STPRM, los sectores democráticos de éste se resistían combativamente a perder las armas políticas (la movilización y control de los trabajadores) que le habían permitido detener la embestida patronal durante una década? Indudablemente, este proceso hay que entenderlo en el contexto socio-político que vivía el país, en términos de la reagrupación de las fuerzas sociales en torno a un proyecto de sistema económico que venía conformándose desde la Revolución.

A partir de este proyecto florece todo un proceso de luchas obreras, con una orientación marcadamente progresista y democrática. Esto explica, por ejemplo, el rompimiento del STPRM con la CTM desde 1946 hasta principios de 1950, en la misma época en que nació otra central obrera -la Unión General de Obreros y Campesinos de México- que disputaba a la CTM la vanguardia.

En su estructura interna, el STPRM enfrentaba problemas de organización y control, ya que dada la cobertura nacional de la industria y la diseminación geográfica de las secciones, la directiva sindical (como la administración misma, interesada en que las relaciones con el sindicato fuesen armoniosas) no resolvía todavía la cuestión de la unificación ideológica. Con estos afanes de lucha y de reconstitución del Sindicato se llegaba al periodo de la negociación colectiva de 1949, después de cinco años sin modificaciones en el contrato colectivo. En el proyecto de contrato, el STPRM buscaba regular, además de las nivelaciones salariales, el límite a la expansión de los puestos de confianza y obtener mayor participación en los aspectos administrativos de la empresa.

Al declarar Pemex que eran improcedentes las peticiones, el sindicato emplazó a huelga. Sin embargo, al intervenir los secretarios de Gobernación y del Trabajo, se logró un acuerdo⁶⁰ y el paro no estalló. Estos hechos ocasionaron un descontento en varias secciones y también la deposición momentánea de cuatro miembros del CEG, por parte de amplios sectores del STPRM. Al instalarse la VI Convención General Ordinaria en diciembre de 1949, la oportunidad fue aprovechada por el secretario del Trabajo, quien manipulando a algunos líderes, y con el auxilio de la policía, logró establecer el nuevo Comité Ejecutivo que seguiría la línea gubernamental. Así quedó sellada la suerte del STPRM.

A la política marcadamente antiobrera, llevada a cabo por el gobierno de Alemán, siguió un periodo conciliatorio con el Presidente Ruiz Cortines. Pero, a pesar del aparente sometimiento de los trabajadores petroleros a la política estatal, las críticas condiciones de vida y de trabajo impulsaron de nuevo a los petroleros a la recuperación de sus órganos sindicales para demandar mejores condiciones económicas y sociales. En 1958, cuando se acercaba la revisión contractual, seis secciones del STPRM denunciaron que los empleados de confianza "recibían más altos salarios que los miembros de planta y que existía despilfarro y malversación económica en la empresa".⁶¹ Esta demandó del sindicato una prórroga de 14 meses, la cual le fue concedida, ocasionando descontento en las secciones 1, 2, 21, 24, 31, 33, 34 y 35 (éstas dos últimas en el D.F.) "por considerar que en la maniobra entreguista sólo fueron beneficiados algunos líderes, obteniendo puestos de diputados federales a cambio de sacrificar a los trabajadores petroleros..."⁶² La agitación interna entre éstos, obligó a que su secretario general diera marcha atrás en el plazo anunciado y se consiguiera la firma del contrato el 7 de julio del mismo año.

Los problemas en el sindicato petrolero se inscriben en una ola de protestas en diversas organizaciones de trabajadores en general, ya que en el año de 1958

⁶⁰ Entre otras cosas, por este acuerdo Pemex otorgaba un incremento salarial de 3 pesos diarios por trabajador, lo cual constituía el aumento más alto conseguido desde la expropiación. Cuello Vasquez, *op. cit.*, p.398.

⁶¹ Gallegos González, Narciso, *Estudio panorámico del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM)*, Tesis Licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1980, p.101.

⁶² Valdivieso Castillo, *op. cit.*, p.155.

el país atravesaba condiciones económicas muy difíciles (un agudo proceso inflacionario, una creciente concentración del ingreso, así como fenómenos de desempleo y la secuela de la devaluación de la moneda nacional en 1954). En este tiempo, las exigencias de los trabajadores, además de incluir reivindicaciones económicas y prestaciones sociales, se encaminaban también hacia el logro de una democratización en las organizaciones sindicales. Nuevamente, aun cuando el movimiento logró extenderse a los sectores de telefonistas, maestros, ferrocarrileros y telegrafistas, además de los petroleros, tanto el Estado como los sindicatos obreros oficialistas, lograron contrarrestarlo a través de medidas diversas como la inclusión al sistema político de los líderes moderados, la expulsión de los radicales, la represión selectiva en los puestos más estratégicos y el aumento de salarios y prestaciones de ciertos sectores clave de trabajadores.

Las movilizaciones en el STPRM, además de obedecer a la crisis nacional y a la política intervencionista del director de Pemex, Antonio J. Bermúdez, eran producto de que la organización sindical estaba siendo controlada desde Poza Rica por el dirigente de la sección 30, Pedro Vivanco, y por el superintendente de la refinería, Jaime J. Merino. Por esta época las secciones 34 y 35 juntas, estaban también en condiciones de disputar la secretaría general del STPRM, que le correspondía a la zona central a partir de diciembre de 1958. El intento de estas secciones fue frustrado violentamente por la fuerza pública, en connivencia con la Secretaría del Trabajo.

Previamente, en octubre de ese año, fue reprimida en Poza Rica una manifestación de la Coalición Nacional Revolucionaria que protestaba por la corrupción y los fraudes de Pedro Vivanco y de Merino. A raíz de estos acontecimientos, Vivanco -postulante a la secretaría general- tuvo que ser elegido en asamblea cerrada y con protección policiaca en la Convención del sindicato de diciembre de dicho año.⁶³

Estos hechos marcaron para el sector obrero en general y para el propio sindicato petrolero, un reordenamiento de las fuerzas políticas en pugna y un reforzamiento de las estructuras sindicales vinculadas al Estado en la contención de las luchas de los trabajadores. En su primera década de existencia del fenómeno del "charrismo" lograba consolidar instancias políticas de negociación con el Estado y de dominación frente a las bases trabajadoras. No obstante, el final de este periodo marcaba también el inicio de una nueva etapa en la vida del sindicato petrolero.

Este cambio de orientación fue auspiciado⁶⁴ por la administración del Presidente López Mateos, en su intento de anular la influencia del superintendente Merino en la vida social y económica de Poza Rica y en la

⁶³ Pérez Linares, Rosalía, Charrismo y burocracia sindical en la década de los setenta. El Sindicato Petrolero, Tesis de Licenciatura, Facultad de Ciencias Políticas y Sociales, UNAM, 1982, p.24.

⁶⁴ Véase: Vargas Mac Donald, Antonio, *Hacia una política petrolera*, México, Editorial Promoción, 1959, p.53

organización sindical.⁶⁵ El proyecto presidencial coincidía con el cambio de zona de la dirección nacional del STPRM, de la central a la norte. Aunque por razones estatutarias esto debía ocurrir, ¿cómo podía el Gobierno afianzar el poder de la Sección 1 de Madero, siendo que la relevancia política de ésta era inferior a la relevancia productiva de Poza Rica? ¿Cómo podía el Gobierno acabar con un sistema sindical fuerte, basado en componendas y en una política coercitiva, y, al mismo tiempo, instaurar otro sindicalismo petrolero renovado, capaz de hegemonizar el control a través de métodos diferentes?

6. Años sesenta: la gestión económica del STPRM como base de sustentación política

De las experiencias producto de las luchas de los trabajadores petroleros demostradas en las décadas anteriores, principalmente las derrotas de 1947 y 1958, los dirigentes obreros tenían que sacar enseñanzas. La estrategia de lucha, que tomaba cuerpo a partir de diciembre de 1961, encuadrada en los lineamientos del sindicalismo oficialista, probablemente pretendía despolitizar al movimiento petrolero en sus reivindicaciones. En vez de enfrentarse al Gobierno y a la fuerza pública, los objetivos sindicales podían obtenerse por otra vía, la de que los propios trabajadores resolvieran sus problemas más inmediatos, que giraban en torno a la capacidad adquisitiva de sus salarios. Hacia este fin debería de orientarse la lucha frente a Pemex; conseguir de la empresa los recursos y mecanismos indispensables para llevar adelante esta transformación del sindicato. Así, sin abandonar la agresividad en busca de incrementos salariales, y sin perder de vista la táctica de conseguir el control de la industria, el sindicato podía tener una posición más flexible, conciliadora y negociadora con la empresa.

Este sería el espíritu con el que el nuevo líder del STPRM, Joaquín Hernández Galicia desarrollaría su gestión (1961-1964) al frente de la Secretaría General.

Yo, desde hace años decía que la carestía se iba a agravar cada día. Desde entonces comprendí que íbamos hacia una crisis tremenda. (. . .) Para mí la agricultura significa la base de la alimentación. No sólo para el consumo, sino para producirla. Porque el pueblo que incrementa y que además cultiva la agricultura es un pueblo libre de hambre y de abusos (...) "Los trabajadores de Petróleos son como unas grandes hormigas para el trabajo. Son pensadores del trabajo. Son grandes hombres en su actitud de hacer el bien con hechos, no con palabrería inútil".⁶⁶

El ascenso de Hernández Galicia a la Secretaría General se realizó en una coyuntura muy precisa,⁶⁷ la de 1958, cuando la prorroga para la revisión

⁶⁵ "... el señor de Poza Rica (Merino) llegó a señorear la política regional, a constituir lucrativas empresas en beneficio suyo y de sus asociados -muchos de ellos líderes adictos-, y a dominar la vida económica de la zona, vigorizada por la derrama de salarios que en ella hace Pemex y por los contratos que otorga. (...) Se llegó al extremo de que desde Poza Rica se impusiera al personal directivo del Sindicato Nacional. . . ", Vargas Mac Donald, *op. cit.*, p.63.

⁶⁶ Ramírez Heredia, Rafael, *La otra cara del petróleo*. Reportaje: "La Quina" y un sindicato de controversia. Edit. Diana, México, 1979, pp. 121-140.

⁶⁷ Cfr. Pérez Linares, Charrismo y burocracia..., *op. cit.* pp. 27 -28.

contractual había sido aceptada localmente por el secretario general de la sección 1, Ignacio Pacheco León, sin previa consulta con los grupos políticos seccionales ni con las bases trabajadoras. Los integrantes del Grupo Unificador Revolucionario (fundado el 10 de octubre de 1959) aprovecharon la inconformidad reinante para tomar la dirección del Comité Ejecutivo Local de dicha sección, ocupando Hernández Galicia la Secretaría de Trabajo, cuyas funciones concluían legalmente en diciembre de 1959.

Desde esa posición, Hernández Galicia desbrozó el camino para ocupar inmediatamente después el puesto de secretario general de la misma sección, teniendo al mismo tiempo un cargo de singular importancia, el de coordinador político de la zona norte, cuya función es precisamente la de aglutinar políticamente a todas las secciones respectivas en torno a las directrices que dicte la sección rectora de la zona.

Durante su permanencia al frente de la Secretaría General de la sección 1, Hernández Galicia pudo consolidar su corriente sindical en Ciudad Madero. En diciembre de 1961 tomó bajo su mando la dirección nacional del STPRM, desde la cual fue su influencia política no sólo dentro del gremio, también en las esferas de Pemex.

Algunos elementos de esta política permiten ubicar las bases y las perspectivas del poder que desarrollaría en los años siguientes:

a. El porcentaje para "obras sociales" otorgado al STPRM por las compañías contratistas, sobre las obras que éstas contaban con Pemex, fue un punto de apoyo vital para que Hernández Galicia desarrollara por esta vía el control de los Comités Ejecutivos Locales. La concesión de esos fondos a todas las secciones, para la realización de obras de beneficio social, cumple para aquel líder la función de atraerle la adhesión permanente de los dirigentes y funcionarios sindicales encargados del manejo de ese dinero y le promueve además una buena imagen política.⁶⁸ El fondo para "obras sociales" tiene de esta manera, un carácter esencialmente político; puede servir tanto para acarrear apoyo a la dirección sindical como para crear divisiones políticas dentro de determinadas secciones. Por estas razones, dichos fondos llegan a las secciones en carácter de préstamo y el reembolso de éste puede ser en efectivo o políticamente.

b. El mismo proyecto de "obras sociales" ha dado al STPRM una real fuerza política sobre las comunidades donde tiene lugar la explotación petrolera. Particularmente, en Cd. Madero, donde la fuerza de Hernández Galicia se ha proyectado con una imagen paternalista y filantrópica.

c. Desde el punto de vista de la estrategia sindical, consistente en solicitar de las empresas algunos beneficios para el trabajador (consagrados por la ley del Trabajo como "reparto de utilidades"), el STPRM lanzó a mediados de 1964 -en tiempos de Hernández Galicia- la pretensión de que, esta vez, Pemex trasladara al sindicato algunas utilidades por la expansión de las actividades que esa empresa realizara. En junio de aquel año, el STPRM objetó a la empresa, en el conjunto de siete puntos de negociación, la participación en las utilidades que Pemex le había notificado días antes. El sindicato se inconformaba con las reservas monetarias destinadas a la

⁶⁸ Pérez Linares, Vigencia del charrismo..., *op. cit.* P. 44

exploración y declinación de campos; pretendía que a los incrementos necesarios en esta materia, programados por Pemex, debía corresponder un incremento en las utilidades para los trabajadores. La administración del Presidente Díaz Ordaz convenció a la representación sindical que esa petición⁶⁹ no procedía, por lo que ésta retiró su inconformidad al respecto.

d. La ideología sustentada por Hernández Galicia contiene, además, una fuerte dosis de nacionalismo y de reformismo. Sobre este punto es interesante recordar sus intervenciones al defender la tesis de que el polietileno, por ser materia prima para una gran cantidad de productos, no debía pasar a manos de la empresa privada como, en un principio, había aceptado ya el presidente López Mateos, cuyo mandato estaba por expirar.

"Amenacé a Petróleos de que si ese acuerdo se llevaba a la práctica, yo haría declaraciones en contra de quien fuera. Que si en ese momento no las hacía era porque no se había llevado a la práctica el acuerdo y porque sabía que al Presidente López Mateos lo habían engañado. (...)

"Le dije que tomaría acuerdo de asamblea donde nos opondríamos por la fuerza, si era necesario, a que se aceptara ese acuerdo. (...) Esto detuvo el acuerdo del Presidente y me dio oportunidad de llegar a la Convención del Sindicato.

"El Licenciado Díaz Ordaz era candidato a la Presidencia y a él le plantee el asunto, y don Gustavo lo entendió muy bien. (...) "Ya cuando entró Díaz Ordaz aquello se modificó y por fortuna no pasó a más".⁷⁰

La participación de Joaquín Hernández Galicia, entonces secretario general del STPRM, en el denominado rescate del polietileno, le trajo como resultado la obtención de una posición política privilegiada, situándose paulatinamente como un genuino representante del sindicato petrolero en los principales cargos de la organización y consolidándose como líder absoluto, capaz de atraerse la adhesión de los demás líderes, locales y regionales, así como la confianza de las autoridades de Pemex.

A lo largo de los años sesenta, la corriente de Hernández Galicia se perfila como un aparato de control y consenso que se extiende a toda la organización sindical. Pese a las movilizaciones de los trabajadores transitorios, en particular en 1962 y 1967, por sindicalizarse independientemente, y pese también al "interregno" de Cárdenas Lomelí (1964-1967) y al de Terrazas Zozaya (1967-1970) al frente de la Secretaría General, la estabilidad del sindicato, esto es, el poder de Hernández Galicia, quedó en pie y más fortalecida.

Con la entrada de Barragán Camacho en diciembre de 1970 a la dirección nacional, proveniente de la Sección 1, el STPRM va a consolidar, a través de un proceso de reformas políticas en los Estatutos y una marcada agresividad en las reivindicaciones económico-sociales, una etapa muy importante de transformaciones en la organización sindical.

⁶⁹ Véase: Pemex, *Política Petrolera (Informe del Director General)*, 18 de marzo de 1969

⁷⁰ Ramirez Heredia, *op. cit.*, pp. 121-124.