

Riesgo y percepciones en el mundo laboral de Petróleos Mexicanos (Una primera aproximación)

MANUEL URIBE CRUZ*

INTRODUCCIÓN

EN ESTE TRABAJO me interesa destacar algunos aspectos sobre la manera en que el riesgo laboral es percibido por un grupo de trabajadores de la industria petrolera; y cómo estas percepciones y representaciones se han construido históricamente a partir de las prácticas que las sustentan actualmente.

Así, me interesa enfatizar cómo estas concepciones y representaciones que tienen los trabajadores sobre el riesgo y la seguridad fueron forjadas, históricamente, en un contexto de conflictividad por la mejora de sus condiciones de trabajo durante la década de 1930. En un pasado heroico de inventiva y creatividad laboral que se puso de manifiesto durante la expropiación petrolera (1938), cuando las compañías extranjeras se llevaron a la mayoría de sus técnicos y especialistas que dirigían y controlaban los procesos de trabajo más relevantes de las empresas. De igual manera, se hace referencia a programas como el Sistema de Administración SSPA 1 que actualmente la empresa de Petróleos Mexicanos lleva a cabo para reducir las condiciones del riesgo laboral y mejorar las condiciones de seguridad, salud y protección ambiental.

Desde una perspectiva global, más acorde a nuestro tiempo, la noción de riesgo está estrechamente ligada a la incertidumbre y al pesimismo por un futuro prometedor.¹ La vieja certeza de los pensadores de la Ilustración de que el progreso de la ciencia y la tecnología proporcionarían las

* Dirigir correspondencia al Centro INAH-Veracruz, Cuauhtémoc 8, Centro, Xalapa, Veracruz, México, tel. (01) (229) 8-12-22-97, e-mail: muribe_mx@yahoo.es.

¹ Al respecto véase por ejemplo BECK, 2006; GIDDENS, 1997; ABELÉS, 2008; CASTEL, 2010.

bases y las condiciones para un mundo de bienestar parece ya no tener más sentido. Hemos entrado de lleno en la *era del riesgo* y la incertidumbre se ha transformado en parte de nuestro destino. La entrada a esta *era*, ha escrito Marc Abelés,² tiene su punto de partida y desarrollo en el último tercio del siglo XX con la toma de conciencia de que el crecimiento de la economía y de la población no podía durar infinitamente. La crisis petrolera de 1973 dio origen a una representación colectiva de la limitación del potencial energético del planeta. La toma de conciencia de que el progreso podía tener como última consecuencia el agotamiento de los recursos lo hacía aparecer claramente como un peligro para la humanidad. Más aún, y a consecuencia de diversos accidentes catastróficos vinculados con la tecnología, como el de Chernobyl en 1986, ampliaron y profundizaron esta visión de las cosas.³

En realidad, como señaló Robert Castel, no se trataba de una crisis pasajera luego de la cual, con algunos ajustes, se iniciaría nuevamente la recuperación. Lo que realmente se estuvo gestando a lo largo de estos últimos treinta años fue un cambio de régimen del sistema capitalista. La entrada a un nuevo proceso de producción capitalista modificó sustancialmente las maneras de producir y de intercambiar y los modos de regulación que se habían impuesto bajo el capitalismo industrial. Es en ese sentido que se puede hablar de una “gran transformación”, cuya amplitud y profundidad, dice Castel, es sólo comparable a lo que Karl Polanyi analizó para el periodo de la implantación del capitalismo industrial en Europa occidental.⁴

Desde otra perspectiva, Ulrich Beck⁵ ha definido a la *sociedad del riesgo* como sociedades modernas constituidas sobre el terreno de la inseguridad social y laboral donde los individuos no encuentran, por sí mismos ni en su medio inmediato, la capacidad de asegurar su protección, al estar ausente todo tipo de regulación colectiva. Sobre este estado de vulnerabilidad, se despliegan los llamados cada vez más exigentes al dinamismo personal. Los riesgos y las contradicciones siguen siendo producidos

² ABELÉS, 2008, p. 33.

³ Al respecto véase BECK, 2006.

⁴ CASTEL, 2010, p. 16.

⁵ BECK, 2006.

socialmente, sólo que ahora se apela a la responsabilidad del individuo para enfrentarlos.⁶

Anteriormente el Estado social había ocupado un lugar central en la organización y expansión de la protección social y el derecho laboral.⁷ El Estado se tornó en el principal sostén del individuo, “su principal proveedor de protecciones. Cuando estas protecciones se resquebrajan, este individuo se vuelve a la vez frágil”.⁸ La desarticulación de un régimen social desactualizado y en proceso de transformación produce la emergencia de riesgos en el curso de vida: frente al deterioro de las instituciones que organizaban y canalizaban las conductas sociales, se desplaza hacia los individuos la preocupación por el cuidado de sí mismos. “Más responsabilidad”, “más calidad”, “más capacidad”, son los imperativos que ordenan la vida del trabajador.

Así, el advenimiento de un nuevo régimen en el capitalismo postindustrial ha introducido una dinámica de descolectivización o de reindividuaización que produce efectos profundos en la organización del trabajo y en las carreras profesionales.⁹ En el transcurso de estas transformaciones se produce una fragmentación de los empleos que manifiesta la discontinuidad en las actividades profesionales y las alternancias entre periodos de actividad e inactividad. De igual manera, la flexibilización de las tareas introduce una dinámica de creciente individualización, donde las exigencias de movilidad, adaptabilidad, asunción de responsabilidades y toma de riesgos están a la orden del día.¹⁰

Desde otra perspectiva, más micro, los antropólogos y sociólogos han demostrado que no es posible tener un sólo concepto de riesgo pues, tal como ha señalado Mary Douglas,¹¹ lo que percibimos como riesgo está condicionado por la cultura y los valores de la que son parte los individuos y los grupos sociales. Y aunque este concepto ha sido utilizado para designar una gran variedad de fenómenos, para los fines de nuestro

⁶ BAUMAN, 2002.

⁷ CASTEL, 2004.

⁸ CASTEL, 2004, p. 85.

⁹ CASTEL, 2004; CASTEL, 2010.

¹⁰ CASTEL, 2010.

¹¹ DOUGLAS, 1996.

estudio entenderemos el riesgo tal y como lo han definido Walter y Pucci, es decir, como un “evento potencial, susceptible de causar algún tipo de daño a los individuos”.¹²

Aunado a este concepto, el de representación social nos ayudara a ampliar nuestra perspectiva de análisis, pues en tanto representaciones colectivas éstas son fundamentales en la configuración de los grupos sociales y su identidad. Su construcción se forma a partir de una matriz cultural común que circula a través de los grupos sociales en forma de creencias compartidas, de valores y referencias histórico-culturales.¹³

Las representaciones sociales articulan campos de significaciones múltiples y heterogéneas y pueden combinar elementos que provienen de diferentes fuentes que van desde la experiencia vivida hasta la ideología dominante. La aprehensión de la realidad se construye a partir de la propia experiencia de las personas pero a la vez de la interacción que establece con otras, por lo que puede decirse que el conocimiento que se adquiere en este proceso es construido y compartido socialmente. Son una forma de conocimiento que tiene un carácter colectivo e individual. No representan simplemente opiniones “acerca de”, “imágenes de” o “actitudes hacia”, sino teorías o ramas del conocimiento para el descubrimiento y organización de la realidad. Son un sistema de valores, ideas y prácticas con una doble función: primero, establecer un orden que permita a los individuos orientarse ellos mismos y manejar su mundo material y social, y segundo, permitir que tenga lugar la comunicación entre los miembros de una comunidad, proyectándoles un código para nombrar y clasificar los aspectos de su mundo y de su historia individual y grupal.

Las representaciones sociales constituyen principios generativos de tomas de posturas ligadas a inserciones específicas, en un conjunto de relaciones sociales que organizan los procesos simbólicos implicados en esas relaciones. En ese sentido, Moscovici¹⁴ hace especial énfasis en el carácter específico y la dimensión irreductible de las representaciones sociales; nos dice que constituyen una forma de conocimiento que es específica de nuestra

¹² WALTER y PUCCI, 2007, p. 12.

¹³ JODELET, 1986.

¹⁴ MOSCOVICI, 1985.

sociedad y que no es reducible a ninguna otra forma de conocimiento. Con ello pretende marcar la diferencia entre las representaciones sociales y las otras formas del pensamiento social, como son los mitos, la ideología, la ciencia o las “visiones del mundo”, a pesar de que las representaciones sociales comparten aspectos comunes con cada una de ellas.

Las representaciones sociales se construyen, según Ibáñez,¹⁵ a partir de materiales que proceden básicamente del fondo cultural común que toda la sociedad ha acumulado a través de su historia. Todo esto se traduce en diferentes componentes que conforman la memoria colectiva y la identidad de la propia sociedad. Por tanto, las fuentes de determinación de las representaciones sociales se encuentran en el conjunto de condiciones económicas, sociales e históricas que caracterizan a una sociedad determinada y en el sistema de creencias y valores que en ella circulan. La imagen que se forman los grupos acerca de sí mismos y su relación con otros grupos orienta sin duda las relaciones que se establecen entre ellos. Las representaciones sociales producen los significados que la gente necesita para comprender, actuar y orientarse en su medio social.¹⁶

El estudio se enfocará entonces a identificar la forma en que los trabajadores, en tanto actor social, perciben el riesgo y la del resto de actores respecto a él. Pensamos que una verdadera gestión del riesgo debe tomar en cuenta las diferentes percepciones que los actores tienen de él, pues si las políticas de prevención expresan la visión que la empresa tiene de la cuestión, debe entonces considerarse que existe además un imaginario social del riesgo¹⁷ que no forzosamente corresponde con la definición oficial de la problemática. La disparidad entre las dos percepciones del riesgo deriva en una incompatibilidad de discursos y de acciones que sólo puede evitarse si se incorpora la racionalidad de los trabajadores en las decisiones que conciernen a su seguridad. De otra forma, es posible que los individuos actúen en sentido contrario a las disposiciones de las instituciones responsables de la seguridad.

En este sentido, se impone un primer acercamiento a las interacciones existentes entre las disposiciones del sistema de prevención del riesgo que

¹⁵ IBÁÑEZ, 1988.

¹⁶ MOSCOVICH, 1985.

¹⁷ Véase DOUGLAS, 1996.

ha implementado la empresa de Petróleos Mexicanos¹⁸ —a través del Programa SSPA¹⁹—, los trabajadores y el sindicato, pues pensamos que estudiar la forma como se abordan actualmente los riesgos en la industria petrolera puede darnos una pista de las características que un sistema ideal de tratamiento de riesgos debería tener.

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

ALGUNOS ANTECEDENTES

En el periodo que va del primero de enero de 1990 al 30 de junio de 1993 se produjeron, en todo el país, 8 638 accidentes en las instalaciones de la empresa Pemex, de los cuales —según un estudio realizado por el Departamento General de Medicina del Trabajo de la Gerencia Médica de Petróleos Mexicanos— 19.5% (1 685) de los accidentados habrían quedado con algún grado de incapacidad permanente. Porcentaje considerado bastante elevado si se considera que el valor reportado en 1993 para todo el país en cuanto a accidentes de trabajo exclusivamente había sido de 3.23%. Y, aunque no era el punto medular de la investigación, estos datos llamaron la atención de los investigadores, quienes advertían: “Debe revisarse esta información con el fin de establecer si esta gran diferencia se debe a la peligrosidad de la rama económica en sí, a subregistros en el nivel nacional

¹⁸ Petróleos Mexicanos (Pemex) es una empresa paraestatal constituida como un organismo descentralizado de la Administración Pública Federal, constituido de conformidad con las leyes de México, de acuerdo al Decreto del 7 de junio de 1938, con sede en la Ciudad de México y con personalidad jurídica y patrimonio propios, cuyo objeto es ejercer la conducción central y la dirección estratégica de las actividades que abarca la industria petrolera estatal, siendo el área corporativa la responsable de la estrategia institucional. Pemex se integra por un Corporativo y cuatro Organismos Subsidiarios que ejercen actividades de exploración, producción, transformación y comercialización de petróleo crudo y gas natural en el mercado interno y externo; así como de productos refinados, gas licuado de petróleo y petroquímicos. Adicionalmente realiza sus actividades de comercio exterior por medio de PMI Comercio Internacional. Actualmente cuenta con una fuerza laboral de aproximadamente 154 761 trabajadores.

¹⁹ PEMEX-SSPA, 2009.

o a cualquier otro aspecto que pudiera estar incidiendo”.²⁰ A ello hay que agregar que, durante los años de 1995 y 1996, Pemex sufrió cuatro accidentes catastróficos en diferentes instalaciones:²¹ 1) la fuga de gas e incendio en Plátano y Cacao, Tabasco, el 16 febrero de 1995; 2) la explosión en el Centro Procesador de Gas en Cactus, Chiapas, el 26 julio de 1996; 3) el incendio en la Terminal Satélite Norte de San Juan Ixhuatepec, Estado de México, el 11 de noviembre de 1996, con un saldo de 503 personas muertas, y 4) el incendio en la Refinería de Minatitlán, el 17 de diciembre de 1996. Hechos catastróficos que situaron en una posición bastante crítica a la empresa y cuyos impactos se habían traducido en un alto costo económico y operativo, indemnizaciones, gastos médicos, pago de seguros, contaminación, mala imagen institucional, demandas de la comunidad, altos costos de reposición, incremento en las primas de aseguramiento, lesiones fatales e incapacitantes.

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

Si bien esta preocupación institucional venía de más atrás, tenía que ver también con las condiciones y particularidades de una cultura laboral y del riesgo que se desarrolló a partir de la expropiación petrolera y se consolidó a lo largo de su historia institucional.

Y tal como sucedió en nuestra región de estudio —como en la mayoría de las instalaciones petroleras de la república mexicana que operaban en el momento de la expropiación petrolera—, la consolidación de la industria después de 1938 fue producto de la entrega de sus trabajadores, lo cual no sólo es válido en el sentido político-figurativo, sino que constituyó una verdad literal, ya que Pemex continuó operando a costa de las deplorables condiciones de trabajo y del desgaste y afectación de la salud de los trabajadores.²² La mayoría de las plantas e instalaciones siguieron funcionando gracias a los conocimientos y experiencia que los trabajadores habían adquirido durante esos años. Se estableció una especie de “acuerdo” entre el Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) y

²⁰ GÜEMEZ-SANDOVAL *et al.*, 1996, p. 114

²¹ PEMEX-SSPA, 2009, p. 4.

²² Al respecto véase CRUZ, 1988; URIBE CRUZ, 1985; VALDIVIESO, 1963; BARBOSA, 1986.

el gobierno para que los trabajadores ejecutaran con cierta libertad las labores necesarias para producir. Se rescataron y repararon piezas obtenidas de los basureros; se adaptaron y sustituyeron refacciones y materiales, y sobre la marcha, se resolvieron problemas técnicos para mantener funcionando las plantas pues la mayoría de los técnicos especializados se fueron con las compañías extranjeras. La administración federal dirigía, controlaba, evaluaba, manejaba las finanzas y otras actividades de la empresa.²³

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

En medio de esa euforia nacionalista, la lucha de los trabajadores se identificaba con la propaganda gubernamental que equiparaba el beneficio de la nación con los intereses de los trabajadores. Hechos y circunstancias que constituyeron el *leiv motiv* para justificar la intensificación de las jornadas de trabajo a la que fueron sometidos los trabajadores para “salvar a Pemex”. Esto trajo como consecuencia un mayor desgaste físico y psicológico de la clase obrera pues el aumento de la productividad tuvo como base importantes modificaciones introducidas en la regulación de la fuerza de trabajo que la empresa y el gobierno consideraron necesarias para consolidar la industria. Entre las medidas más relevantes que se pusieron en marcha fueron: no cubrir las vacantes temporales (el trabajo de los ausentes se repartía entre los que asistían a laborar), se despidió personal (hubo mayores cargas de trabajo para los que se quedaron), se redujeron las horas extraordinarias (se desplazaron trabajos para ejecutarse en el horario reglamentario), se suspendieron temporalmente las vacaciones (lo que impidió la plena recuperación de las capacidades de los trabajadores) y se movilizó libremente al personal con lo cual se afectó la vida socio-familiar de los obreros.²⁴ Medidas que contribuyeron al aumento de los riesgos y accidentes de trabajo tal y como se puede ver en el Cuadro 1.

²³ PÉREZ, 1948; ADLER, 1988; VALDIVIESO, 1963.

²⁴ CRUZ, 1988, p.190; PÉREZ, 1948, p. 356. Véase también RAMOS, 1997.

CUADRO 1

<i>Año</i>	<i>Total de accidentes con pérdida de tiempo</i>	<i>Promedio de trabajadores</i>	<i>Casos por 100 trabajadores</i>	<i>Índice de frecuencia*</i>
1938	3 145	17 600	18	74.96
1939	3 650	20 101	18	76.27
1940	3 910	21 940	18	74.75
1941	3 600	19 762	18	76.41
1942	3 722	20 571	18	75.90
1982	11 883	186 162	6	20.19

*Número de accidentes personales con pérdida de tiempo entre número de horas de exposición al riesgo por 1 000 000.

FUENTE: Gerencia de Seguridad Industrial Pemex, Documento interno, 1981. Tomado de CRUZ, 1988, p. 202.

Tal como ha sido señalado por Miguel Angel Cruz,²⁵ al momento de la expropiación la prevención de los accidentes y las enfermedades profesionales se regía por el “Reglamento de Medidas Preventivas de Accidentes de Trabajo”, elaborado por la Secretaría del Trabajo en 1934. Este reglamento-ley contenía consideraciones generales aplicables a todas las industrias, pero poco o nada relativo a la enfermedad y a los accidentes en una empresa de alta peligrosidad como Pemex; no fue sino hasta 1945 cuando se elaboró el “Reglamento Interior de Seguridad e Higiene de Pemex”.

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

²⁵ CRUZ, 1988, p. 200.

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

Otro aspecto que ha incidido notablemente en la cultura laboral y del riesgo es la concerniente a la llamada “monetarización del riesgo” y la salud. Los trabajadores prefieren recibir una percepción económica “extraordinaria” que luchar por mejorar sus condiciones de trabajo. Esta situación tiene su origen en los años inmediatos a la expropiación, cuando las demandas del sindicato a que se repararan o acondicionaran las instalaciones riesgosas no podían ser satisfechas por el elevado costo que representaba para la empresa. En el CCT firmado en 1942 se especificaba: “El patrón y el sindicato procurarán por los medios a su alcance y *dentro de las limitaciones consignadas en este contrato*, el mantenimiento de la salud y la curación completa de sus trabajadores, con preferencia a la aplicación de indemnizaciones”. Se incrementaron los pagos por trabajos insalubres y se permitió el aumento de las condiciones riesgosas para realizar las tareas (*vgr.*, 100% más del salario ordinario por trabajar en alturas mayores de diez metros), 100% más del salario ordinario a trabajadores que interviniesen en la elaboración de tetractilo de plomo (de efectos cancerígenos) y otros rubros más.

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

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

¿HACIA UNA NUEVA CULTURA DEL RIESGO?

Entre 1996 y 1997 Pemex puso en marcha en la región sur de Veracruz —y en otras zonas petroleras del país— los Sistemas de Administración para la Seguridad, Salud y Protección Ambiental (PROSSPA), implantados en 1996 por Pemex Gas y Petroquímica Básica (PGPB), y el Sistema Integral de Administración Integral de Seguridad y Protección Ambiental (SIASPA), puesto en marcha en 1997 por la entonces Dirección Corporativa de Sistemas de Seguridad Industrial.²⁶

Más tarde, en 2006, Pemex puso en marcha el programa Pemex-SSPA para mejorar la salud ocupacional de los trabajadores, elevar los índices de seguridad industrial y disminuir las emisiones contaminantes, los residuos tóxicos y los pasivos ambientales. Con ello se pretendía impulsar la consolidación de un sistema único integral de seguridad industrial con una meta de cero accidentes y la protección ambiental.²⁷

Ciertamente, el establecimiento de este programa le permitió a Pemex mejorar la tendencia en los índices de accidentalidad. Al cierre de 2006, este índice fue de 0.67 accidentes por millón de horas-hombre laboradas con exposición al riesgo, 36.8% menos que el año previo, y representó el nivel anual más bajo en accidentes registrado por la empresa. En ese año, todos los organismos subsidiarios disminuyeron el índice de accidentalidad (Véase Cuadro 2).

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

²⁶ PEMEX-SSPA, 2009.

²⁷ PEMEX, 2007, p. 83.

CUADRO 2

Índices de frecuencia
Número de accidentes por millón de horas hombre laboradas

	<i>Pemex</i>	<i>PEP</i>	<i>PR</i>	<i>PGPB</i>	<i>PPQ</i>
1998	2.68	4.66	1.92	0.50	1.48
1999	1.39	1.76	1.08	0.55	1.92
2000	1.19	1.66	0.72	0.90	1.06
2001	1.00	1.26	0.69	0.50	0.56
2002	1.17	1.14	1.10	1.01	0.88
2003	1.09	1.35	0.63	0.92	1.13
2004	1.50	1.67	1.23	0.38	2.00
2005	1.06	1.26	1.16	0.26	1.13
2006	0.67	0.96	0.59	0.07	0.70

Índices de fatalidad
Días perdidos por millón de horas hombre laborada

	<i>Pemex</i>	<i>PEP</i>	<i>PR</i>	<i>PGPB</i>	<i>PPQ</i>
1998	325	436	350	327	175
1999	180	180	253	118	173
2000	170	277	126	109	170
2001	124	191	85	88	139
2002	133	154	138	114	161
2003	132	134	121	196	199
2004	143	161	127	203	210
2005	117	143	93	250	138
2006	72	65	108	61	82

Siglas: PEP: Pemex Exploración y Producción; PR: Pemex Refinación; PGPB: Pemex Gas y Petroquímica Básica; PPQ: Pemex Petroquímica.

El *índice de frecuencia* se refiere a la relación del número de accidentes que ocasionan incapacidad y decesos en un periodo considerado por cada millón de horas hombre de exposición al riesgo.

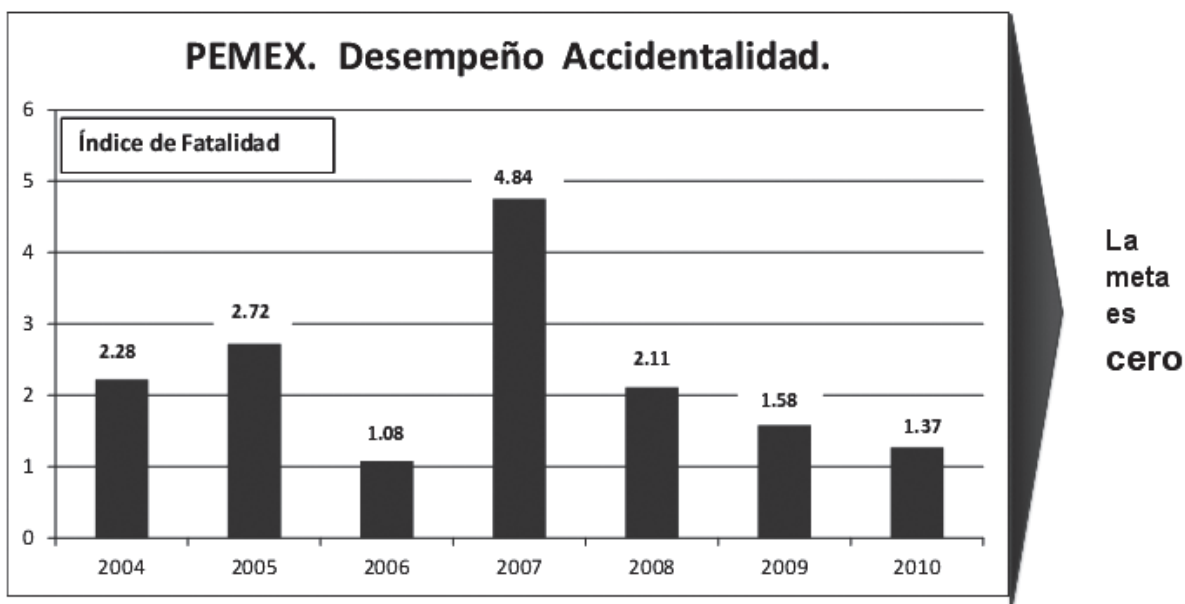
El *índice de fatalidad* se refiere a la relación del número de accidentes fatales anualmente.

FUENTE: Base de Datos Institucional.

Pese a la aplicación de estos programas en ese año habían ocurrido 279 derrames de hidrocarburos con un volumen estimado de 24 446 barriles, y 117 fugas equivalentes a 15 000 pies cúbicos de gas, aproximadamente. Con una afectación de 28.2 hectáreas, principalmente en los estados de Veracruz, Tabasco, Oaxaca y Tamaulipas, y que Pemex atendió.²⁸

Sin embargo, para 2010 Pemex señalaba que por segundo año consecutivo mantenía el *índice de frecuencia*²⁹ más bajo de accidentes en la historia de la empresa, con 0.42 accidentes por cada millón de horas-hombre laboradas, así como un *índice de fatalidad*³⁰ de 1.37 en relación con el 1.58 registrado en 2009 (véase Gráfica 1).

GRÁFICA 1



FUENTE: Dirección General de Comunicación Social, Secretaría de Energía (Sener), 31 de enero de 2011.

²⁸ PEMEX, 2007, p. 90.

²⁹ El *índice de frecuencia* se refiere a la relación del número de accidentes que ocasionan incapacidad y decesos en un periodo considerado por cada millón de horas-hombre de exposición al riesgo, laboradas en un periodo determinado, sin incluir accidentes durante el traslado al/del trabajo y aquellos accidentes de trabajo que han sido provocados por actos de terceros y/o condiciones inseguras que escapan al control de Pemex.

³⁰ El *índice de fatalidad* se refiere a la relación del número de accidentes fatales anualmente.

De igual manera, la empresa señalaba que su director y el secretario general del sindicato petrolero (STPRM), suscribían la política y principios que seguiría la empresa en dichos rubros, con el compromiso y responsabilidad de todos los trabajadores petroleros.³¹

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

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

Un técnico especialista del taller de Pailería de la Refinería Lázaro Cárdenas de Minatitlán, Veracruz, habla de su experiencia en tales programas:

En el 95 la empresa (no sé si el sindicato también) empezó a implementar con la Dupont los sistemas de seguridad. Empezaron primero con unas técnicas: la técnica Boto, la técnica RIJ, de las 5 eses. Son técnicas que implementaron para que tú tomaras conciencia del trabajo que vas hacer. La técnica RIJ es una técnica de inicio de jornada que consisten en hacer, primero, unos pequeños ejercicios para que circule la sangre; segundo, informarle al personal todo lo que se va hacer durante la jornada de trabajo. Eso lo tiene que hacer el cabo o mayordomo o jefe (de departamento) pero normalmente no lo hacen porque para ellos esa técnica nada mas representa un papel que tienes que llenar para cumplir un requisito. En cierta medida es obligatorio porque si llega el auditor al taller —porque ahorita están auditando los talleres cada tres meses—, te pide esos papeles y si no los tienes te castigan a ti, al jefe, a los cabos y al mayordomo, todos los mandos medios. Pues según Pemex nosotros tenemos que hacernos dueños de nuestro propio trabajo porque no somos dueños. Porque dicen que vamos con la idea de chingar a la empresa y no de que salga

³¹ “Redujo Pemex la frecuencia acumulada de accidentes en sus instalaciones en 2010”, *Actualidad. La revista de la Industria Petrolera*, 31 de enero de 2011, pp. 9-12.

adelante... Y es que ahora ya no es como antes, si alguien se accidenta, a mí como jefe de departamento me tiran la bronca; te llevan a México. Ya no te quedas en la Agencia de Trabajo como antes, ahora te llevan a México. Si es de muerte o accidente grave vienen los de la PGR y te llevan en avioneta. Los que más han tenido problema ahora son los eléctricos pues ha habido varios quemados. A los electricistas y a los cabos se los han llevado allá y como al mes regresan, los tienen en investigación. Ven si hubo negligencia por parte del cabo y por qué motivos hubo el accidente.³²

En cuanto a aspectos vinculados a la seguridad en sus centros de trabajo, un trabajador comentó:

En los noventa empezaron a implementar el uso de la ropa de trabajo, de los cinturones de seguridad, guantes, gafas, cascos, zapatos de trabajo. Al principio costó mucho trabajo para que la gente usara el casco; es una protección en el área de trabajo... Fue un trabajo de muchos años porque no aceptaban ponerse nada más, por ejemplo, los zapatos, pero no todo el equipo. Y es que por años fue así, cada quien venía como quería y no te decían nada.

Tú antes por ejemplo llegabas a un horario normal de trabajo. Tenías que llegar a las 7 de la mañana porque así era pero si tú no querías podías llegar a las 8 porque no había nadie que te dijera nada a la entrada, el vigilante te dejaba pasar o algún compañero te podía checar tu tarjeta. A las 9 ibas al Área 7 a ver si había algún trabajo, pero no te ponías ropa de trabajo, nadie llevaba su ropa de trabajo, podías andar de tenis trabajando o hasta de huaraches, los paisanos (zapotecas) andaban de huarache, nadie se quería poner los zapatos de Pemex porque pesaban mucho.

Ahora, por ejemplo, hay problemas con los Testigos de Jehová, porque con las nuevas técnicas se nos exige que antes de iniciar nuestras labores, media hora antes, hacer una serie de ejercicios: levantar las manos, ejercitar el cuello, sentadillas, para checar el estado físico y de salud del trabajador. Ellos no participan porque como es una rutina para ellos es idolatría. Para ellos, algo que implique una especie de ceremonia o repetición, es una idolatría.

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

En mi departamento, por ejemplo, hay Testigos de Jehová, un evangelista, un pentecostés, católicos, cristianos, mormones y muchos no participan en algunas cosas del trabajo... Y como te decía tampoco participan en los cumpleaños del

³² Entrevista a David Cruz, técnico especialista en el taller Pailería de la Refinería Lázaro Cárdenas de Minatitlán, Veracruz, 4 de octubre de 2009.

departamento, brindis de fin de año y cosas así. No participan no nada más los Testigos sino también de los nuevos movimientos cristianos. Y aunque ha habido problemas pues en algunas ocasiones los han reportado, el sindicato ha tenido que intervenir. Resulta que hablaron con ellos pero quienes salieron convencidos fueron los del sindicato, fue al revés, y dijeron: “Bueno, ya déjenlos son dos nada más, si fueran varios pues sí, pero ya déjenlos”. No repercute porque se llena la cuota... Los evangelistas son los que se niegan a ir los sábados. Ahorita uno de ellos anda viendo la forma de cambiar el descanso del sábado. Lo bueno es que no toman, no fuman, ni nada.

Los sábados la gente falta, me dicen: “sabe qué maestro yo los sábados no trabajo. De hecho ya póngame que voy a faltar todos los sábados”. Aunque si les toca entrar, después de las seis de la tarde ya pueden trabajar: ya que levantan el ayuno porque ellos empiezan el viernes a las seis y terminan el sábado a las seis. Si les toca trabajar a las siete no hay problema. Pero si les toca entrar a las tres ya no, pero aun así hay algunos que se presentan y te dicen: “écheme la mano, aguánteme, sólo son tres horas; yo a las seis me voy a chambear en lo que sea”.³³

Otro de los problemas que relatan los trabajadores es el que tiene que ver con el trabajo en equipo:

Nos implementaron la técnica Boto que es ver, oír, tocar y oler para que el trabajador trabaje. Todas esa son técnicas japonesas para trabajar en equipo... Ese programa y técnica dicen que se la compró la Dupont a los japoneses porque se dieron cuenta que los japoneses industrialmente estaban subiendo mucho y fueron a investigar. Esas historias nos las contaron los de la Dupont porque a través de sus programas de seguridad hacían que los trabajadores aprendieran a trabajar en equipo. Cosa que hasta ahorita en el Complejo no se puede hacer, no podemos integrar cuadrillas de trabajo que se consideren un equipo, cada quien hace lo que quiere. Si tú vas como cabo y mandas a uno de primera, él piensa que tú eres el más pendejo, que siempre has sido pendejo y no lo puedes mandar a él. Y así no se pueden conformar equipos y con ese tipo de pensamiento no se puede trabajar. Pero cuando se conforman equipos, cuando saben que tú conoces tu trabajo, se conforma un buen equipo porque saben que tú conoces y hacen lo que tú les dices. Ésa es la idea del SSPA.³⁴

³³ Entrevista a José Antonio González, supervisor de la Planta 4 del Complejo Petroquímica de Cosoleacaque, Coatzacoalcos, Veracruz, 14 de noviembre de 2010.

³⁴ Entrevista a Jacinto Cruz, cabo de cuadrilla en la Planta 8 del Complejo Petroquímico Morelos, Coatzacoalcos, Veracruz, 12 de junio de 2010.

Y en cuanto a la pregunta de si consideran que ha habido un cambio de mentalidad en el trabajador con la implementación de estos programas, un trabajador nos condensó la respuesta de la siguiente manera:³⁵

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

CONCLUSIONES

Si bien es cierto, como he mostrado líneas arriba, que los programas de seguridad y prevención del riesgo que Pemex ha puesto en marcha para mejorar las condiciones de seguridad han logrado reducir significativamente las incidencias de accidente y mejorar, relativamente, las condiciones de seguridad, también es cierto que ello dista mucho de un cambio real en la percepción del riesgo y la seguridad en los trabajadores. La conformación de una particular cultura laboral a partir de la expropiación petrolera; la pérdida del control por parte de los trabajadores sobre el proceso de trabajo; la “monetarización del riesgo” y la salud para obtener compensaciones salariales a cambio de laborar en condiciones de trabajo

³⁵ Entrevista a Donaciano Melgarejo, supervisor de flujo de la Planta 2 del Complejo Petroquímico de Cosoleacaque, Cosoleacaque, Veracruz, 30 de mayo de 2010.

adversas e insalubres; la degradación en la calidad y la insuficiencia de los servicios hospitalarios y de salud, son factores que siguen incidiendo en esa cultura laboral y de riesgo a la que se quiere, discursivamente, desterrar pero que, en la práctica, sigue operando. Sin embargo, y a partir de permanentes negociaciones, de estiras y aflojas entre el sindicato y la empresa, los trabajadores han logrado mantener algunas de sus “conquistas” y “privilegios” en cuanto al salario, fondo de ahorro y jubilación, principalmente.

Ello ha constituido el sustrato institucional, laboral, ideológico y sindical sobre el cual Pemex ha implementado los programas de SSPA 1. Programas en donde se hace necesario ahondar más sobre las representaciones que los trabajadores se hacen sobre el riesgo y la seguridad para que tengan un desempeño más eficaz.

Y, más aún, en una empresa de utilidad pública que a partir del sexenio de Carlos Salinas de Gortari, en aras de una supuesta eficiencia y funcionalidad, ha sufrido una progresiva privatización y desmantelamiento. Por otra parte, la excesiva concentración en las decisiones del Consejo de Administración, en su mayoría integrado por delegados del presidente de la república, ha derivado en un uso irresponsable y discrecional de los excedentes petroleros. En ese sentido, una reestructuración productiva y organizacional, basada en el modelo taylorista-fordista, en su versión oriental, vendría como anillo al dedo ante estas nuevas medidas de eficiencia paraestatal: obreros dóciles que no cuestionen y obedezcan órdenes para mejorar la producción.

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

BIBLIOGRAFÍA

ABELÉS, Marc

2008

Política de la supervivencia, trad. del francés por Françoise Blanc, Editorial Universitaria de Buenos Aires, Argentina, 247 pp.

- ADLER, Ruth
1988 “La lucha por la administración obrera en la industria petrolera nacionalizada: un ensayo interpretativo”, *Anuario V*, Centro de Investigaciones Históricas, Instituto de Investigaciones Humanísticas, Universidad Veracruzana, pp-161-182.
- BARBOSA, Fabio
1986 “El movimiento petrolero, 1938-1940”, en Javier Aguilar (coord.), *Los Sindicatos Nacionales*, G. V. Editora, México, pp. 64-82.
- BAUMAN, Zygmunt
2002 *Modernidad Líquida*, Fondo de Cultura Económica, Buenos Aires, 232 pp.
- BECK, Ulrich
2006 *La sociedad del riesgo: Hacia una nueva modernidad*, Paidós, Barcelona, 393 pp.
- CASTEL, Robert
2004 *La inseguridad social: ¿qué es estar protegido?*, Manantial, Buenos Aires, 120 pp.
2010 *El ascenso de las incertidumbres. Trabajo, protecciones, estatuto del individuo*, Fondo de Cultura Económica, México, 344 pp.
- CRUZ, Miguel A.
1988 “El proceso de salud-enfermedad en los petroleros 1938-1942 (Notas)”, *Anuario V*, Centro de Estudios Históricos, Instituto de Investigaciones Humanísticas, Universidad Veracruzana, pp. 183-215.
- DOUGLAS, Mary
1996 *La aceptabilidad del riesgo según las ciencias sociales*, Paidós Studio, Barcelona, 173 pp.
- GIDDENS, Anthony
1997 *Consecuencias de la modernidad*, Alianza-Universidad, Madrid, 166 pp.
2000 *Un mundo desbocado*, Taurus, Madrid, 117 pp.
- GÜEMEZ-SANDOVAL, José *et al.*
1996 “Años acumulados de vida productiva potencial perdidos por accidentes de trabajo en Petróleos Mexicanos”, *Salud Pública de México*, Instituto Nacional de Salud Pública, vol. 38 (2), pp. 110-117.
- IBÁÑEZ, G. T.
1988 *Ideologías de la vida cotidiana*, 2a ed., Sendai, Barcelona, 325 pp.
- JODELET, Denise
1986 “La representación social: fenómenos, concepto y teoría”, en Serge Moscovici, *Psicología Social. II. Pensamiento y vida social; psicología social y problemas sociales*, Paidós, Barcelona, pp. 470-494.
- MOSCOVICI, Serge
1985 *Psicología Social. II. Pensamiento y vida social; psicología social y problemas sociales*, trad. del francés por David Rosenbaum, Paidós, Barcelona, 746 pp.

- PEMEX-SSPA
 2009 *Seguridad, Salud y Protección ambiental*, Documento de trabajo, Petróleos Mexicanos, Punta del Este Uruguay/México, 22 pp.
- PEMEX
 2007 *Memoria de labores 2006*, Petróleos Mexicanos, México, pp. 83-92.
- PÉREZ, Abel R.
 1948 *Minatitlán y otros tópicos literarios de interés general*, Bolívar, México, 447 pp.
- RAMOS, Anatolio
 1997 *Recoger los pasos. Azares y andares de un petrolero*, Edición de los trabajadores petroleros jubilados, Minatitlán, Ver., 107 pp.
- TOLEDO, Alejandro
 1983 *Cómo destruir el paraíso. El desastre ecológico del sureste*, Centro de Ecodesarrollo, Océano, México, 151 pp.
- URIBE CRUZ, Manuel
 2009 *Fiesta y Mayordomía en el Istmo Veracruzano*, Gobierno del Estado de Veracruz, 340 pp.
 1985 “Petróleo y clase obrera, orígenes y conformación”, *La Palabra y el Hombre*, Revista de la Universidad Veracruzana, Nueva Época, octubre-diciembre, núm. 56, pp. 33-40.
- VALDIVIESO, Julio
 1963 *Historia del movimiento sindical petrolero en Minatitlán*, Veracruz, ed. del autor, México, 199 pp.
- WALTER, Jorge y F. PUCCI (dirs.)
 2007 *La gestión del riesgo y las crisis. Personas, culturas organizacionales e instituciones*, El Ateneo/Universidad de San Andrés, Buenos Aires, 275 pp.

ENTREVISTAS

- Entrevista a Rafael Salgado, jubilado de Pemex, en Nanchital, Veracruz, el 14 de septiembre de 2009.
- Entrevista a David Cruz, técnico especialista en el taller de Pailería de la Refinería Lázaro Cárdenas de Minatitlán, Veracruz, el 4 de octubre de 2009.
- Entrevista a José Antonio González, supervisor de la Planta 4 del Complejo Petroquímica de Cosoleacaque, en Coatzacoalcos, Veracruz, el 14 de noviembre de 2010.
- Entrevista a Jacinto Cruz, cabo de cuadrilla en la Planta 8 del Complejo Petroquímico Morelos, en Coatzacoalcos, Veracruz, el 12 de junio de 2010.
- Entrevista a Donaciano Melgarejo, supervisor de flujo de la Planta 2 del Complejo Petroquímico de Cosoleacaque, en Cosoleacaque, Veracruz, el 30 de mayo de 2010.