



Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo

ISSN: 2591-2755

revistalat@gmail.com Hernan Palermo.

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Argentina

Matías Sánchez, Daniela

Madres-trabajadoras en la industria petrolera en resguardo domiciliario. Prácticas de género en torno al cuidado en Petróleos Mexicanos durante el COVID-19

Revista Latinoamericana de Antropología del Trabajo, vol. 6, núm. 13, 2022, pp. 1-27

Consejo Nacional de Investigaciones Científicas y Técnicas
Argentina

Disponible en: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=668072168012>

- Cómo citar el artículo
- Número completo
- Más información del artículo
- Página de la revista en redalyc.org

redalyc.org

Sistema de Información Científica Redalyc

Red de Revistas Científicas de América Latina y el Caribe, España y Portugal
Proyecto académico sin fines de lucro, desarrollado bajo la iniciativa de acceso
abierto

<http://id.caicyt.gov.ar/ark:/s25912755/aokjd7ta4>

Madres-trabajadoras en la industria petrolera en resguardo domiciliario. Prácticas de género en torno al cuidado en Petróleos Mexicanos durante el COVID-19

Daniela Matías Sánchez*

 <https://orcid.org/0000-0002-3723-4690>

El Colegio de la Frontera Sur, México
daniela.matias@ecosur.mx

Recibido: 26.08.21

Aceptado: 7.10.21

Resumen: El artículo expone resultados de investigación acerca del escenario construido por las medidas preventivas aplicadas por Petróleos Mexicanos para contener el COVID-19 en sus centros de trabajo, en específico: el resguardo domiciliario. El objetivo del estudio fue analizar las prácticas laborales de los y las trabajadoras petroleras desde una perspectiva de género, lo que permitió identificar que bajo la medida de resguardo domiciliario se aplicó un criterio que fue más allá de los parámetros sanitarios para la población en situación de vulnerabilidad ante el COVID-19, el cual fomentó un proceso de reconocimiento y distinción basado en el género femenino de las madres-trabajadoras con hijos menores de 6 años inscritos en el Centro de Desarrollo Infantil, reconocidas como “Mamás Cendi”. La discusión gira en torno a la percepción, adaptación y uso de la medida de resguardo, entendida como cláusula 43, por parte de los y las trabajadoras agremiadas al Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Esta indagación dio cuenta que continúa vigente la regla no escrita:

* Antropóloga por la Universidad Veracruzana (2008), Maestra en Antropología Social por el CIESAS-Occidente (2011), Doctora en Antropología Social por el CIESAS-Sureste (2019) y actualmente posdoctorante en el Colegio de la Frontera Sur en el Departamento de Sociedad y Cultura. Por los últimos 10 años he investigado el sindicalismo de la industria petrolera en México a partir de la festividad, la reestructuración energética, las condiciones laborales, y específicamente, el trabajo femenino petrolero.

la industria petrolera es de y para hombres, pues la trabajadora es percibida y definida a partir de la capacidad para cuidar al *otro*.

Palabras clave: industria del petróleo; COVID-19; madres-trabajadoras; género

Mães-trabalhadoras da indústria petrolífera em cuidados domiciliares. Práticas de cuidado com gênero em Petróleos Mexicanos durante a COVID-19

Resumo: O artigo apresenta resultados de pesquisas sobre o cenário construído pelas medidas preventivas aplicadas pela Petróleos Mexicanos para conter a COVID-19 em seus locais de trabalho, especificamente: proteção doméstica. O objetivo do estudo foi analisar as práticas trabalhistas dos trabalhadores do petróleo a partir de uma perspectiva de gênero, o que nos permitiu identificar que, sob a medida de proteção ao lar, foi aplicado um critério que ia além dos parâmetros de saúde da população em situação de vulnerabilidade à COVID-19, o que promoveu um processo de reconhecimento e distinção baseado no gênero feminino de mães trabalhadoras com filhos menores de 6 anos matriculados no Centro de Desenvolvimento Infantil, reconhecido como “Cendi Mães”. A discussão gira em torno da percepção, adaptação e utilização da medida de salvaguarda, entendida como cláusula 43, por trabalhadoras membros do Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. Esta pesquisa mostrou que a regra não escrita ainda está em vigor: a indústria petrolífera é para e pelos homens, porque a trabalhadora é percebida e definida com base em sua capacidade de cuidar dos outros.

Palavras-chave: indústria petrolífera, COVID-19, mães trabalhadoras, gênero.

Mothers-workers in the oil industry in home care. Gendered care practices in Petróleos Mexicanos during COVID-19

Abstract: This article presents research results on the scenario constructed by the preventive measures applied by Petróleos Mexicanos to contain COVID-19 in its workplaces, specifically: home protection. The objective of the study was to analyze the labor practices of oil workers from a gender perspective, which allowed us to identify that under the home protection measure a criterion was applied that went beyond the sanitary parameters for the population in a situation of vulnerability to COVID-19, which promoted a process of recognition and distinction based on the female gender of the mother-workers with children under 6 years of age enrolled in the Child Development Center, recognized as “Cendi Moms”. The discussion revolves around the perception, adaptation and use of the home shelter measure, understood as clause 43, by female and male workers affiliated to the Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana. This research showed that the unwritten rule is still in force: the oil industry is by and for men, since the female worker is perceived and defined on the basis of her ability to take care of others.

Keywords: oil industry, COVID-19, mothers-workers, gender.

INTRODUCCIÓN

Petróleos Mexicanos¹ (Pemex) es la empresa creada por el Estado mexicano a raíz de la nacionalización de la industria petrolera² decretada el 18 de marzo de 1938 por el presidente Lázaro Cárdenas (Colmenares, 2008). Por ello su fundación y organización se relaciona con la disposición de dicho gobierno por intervenir en la relación entre capital extranjero y trabajo —fuerza de trabajo—, la cual tenía como prioridad “[...] poner en manos de los trabajadores las fuentes de riqueza y los medios de producción [...]” (Meyer, 2009: 178). Como resultado, la lucha del movimiento obrero petrolero en México por exigir mejores condiciones laborales, iniciada desde 1913, contó con el apoyo del gobierno del Estado para legalizar en 1935 la agrupación de los trabajadores petroleros del país en un solo sindicato: Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM). Este acto posibilitó que los trabajadores aceptaran la responsabilidad de mantener en marcha la industria petrolera los primeros años de su nacionalización, pese a los pronósticos de fracaso de los empresarios extranjeros y las innumerables dificultades técnicas que debieron enfrentar (Meyer, 2009).

La relación Estado-STPRM, iniciada en el proceso de nacionalización del petróleo, se concretó a través del primer Contrato Colectivo de Trabajo (CCT) con Pemex en 1942. Este convenio legitimó la defensa de los derechos de los agremiados en los aspectos de remuneración y condiciones de trabajo, pero a su vez, las obligaciones que los trabajadores debían aceptar con relación a las necesidades de la lógica empresarial (Novelo, 1991).

El proceso histórico del sindicato y la empresa hasta ahora expuesto no evidencia que los trabajadores ni los empresarios ni el Estado mexicano tuvieran un compromiso con un género, mucho menos que la nacionalización de la industria petrolera reprodujera el sistema cultural sexo/género de naturaleza binaria y jerárquica: hombre-mujer (Rubin, 1986, en Vargas-Monroy y Llombart, 2013). Ello constata que dicho sistema se concebía como una certeza, un acuerdo social que da sentido a la vida; en otras palabras, el trabajador de la industria del petróleo solo se volvía “[...] inlegible cuando adquiere un género ajus-

¹ Empresa productiva del Estado Mexicano, régimen que adquirió por la reforma energética de 2013, en la cual se reafirma su descentralización con el Gobierno del Estado para enfocarse en la dirección de sus empresas subsidiarias (Juárez, 2017).

² Se considera que el decreto de expropiación petrolera en México representó un acto de nacionalización porque permitió modificar “[...] la estructura colonial de una industria vital a una economía mexicana [...]” (Meyer, 2009: 195).

tado a normas reconocibles de intelegibilidad de género” (Butler, 2001: 49), es decir, el masculino.

Esto es posible observarlo a partir de los discursos en torno a la *familia petrolera*, los cuales reproducen la exclusividad del género masculino en el modelo de trabajador de Pemex y a su vez, contribuyen a la segregación de las mujeres en este ámbito laboral.

El concepto de *familia* deviene de la compleja relación asimétrica entre los líderes del STPRM y sus agremiados. Cuando el sindicato adquirió la autoridad legal a través del CCT para proveer la fuerza de trabajo a la empresa, asentó en sus estatutos la posibilidad de que sus agremiados pudieran heredar su base o puesto de trabajo a un integrante de su unidad familiar (STPRM, 2000). Este proceder permitió al sindicato disciplinar en la fuerza de trabajo la lealtad a Pemex y la obediencia a los líderes sindicales desde el discurso de solidaridad y simpatía, creada por la ficción de los lazos filiales (Novelo, 1991).

Sin embargo, la *familia petrolera* también refleja otro discurso disciplinario: la división del trabajo por género (Young; 1992), donde el cuerpo femenino ha sido el productor y reproductor de la fuerza de trabajo y por ende, relegado al espacio doméstico (Federici, 2010); mientras que el masculino se ha valorado como el *poseedor* de fuerza física, resistencia y tenacidad, capacidades que se juzgan adecuadas para alcanzar la productividad requerida en la industria fabril (Salazar y Palermo, 2016; Muñiz, 2015). Esta distinción posicionó, desde la perspectiva empresarial y sindical, a los hombres como primarios y a las mujeres como secundarias.

Es importante resaltar que desde 1942 hay presencia laboral femenina en Pemex participando bajo las categorías de oficinistas y “afanadoras”³ (Matías, 2019). Incluso, la actual fuerza de trabajo femenina no se limita a estas categorías, pues es posible encontrarlas en áreas técnicas-productivas con puestos de Obreras generales, Ayudantes de Mecánicos o de Operarios, entre otros.

Aun así y pese a su presencia en lo técnico-productivo de la empresa, la fuerza laboral femenina, desde el nivel organizativo -puestos- y jerárquico,⁴ todavía permanece en los rangos laborales más bajos (6 al 29) de Pemex con un 25% del total de integrantes⁵ (Ramos y Hernández, 2020), posiciones generalmente encargadas de tareas no específicas de un oficio fabril, como la limpieza y el cuidado.⁶ Ello quizás se deba al reconocimiento que deviene de la identidad

³ El término *afanadora* refiere a las actividades de limpieza en las áreas de trabajo: barrer, trapear, lavar baños, tirar la basura, etcétera.

⁴ La relación laboral de los trabajadores de planta (base) está ordenada y clasificada por niveles, donde se incluye categoría laboral, jornada, salario, entre otros conceptos.

⁵ En los rangos con más alta jerarquía (44 al 48) solo llegaron a representar el 9%.

⁶ En la investigación “Las Anómalas. Trayectorias laborales de trabajadoras de la Refinería ‘Ing. Dovalí’” realizada en 2017-2019, se identificó que las trabajadoras que laboraban en el área

asignada dentro de la *familia petrolera*, la cual otorga a las mujeres las habilidades domésticas y del cuidado, mismas que a su vez provocan su constante desvaloración ante el trabajo de índole industrial (Vargas-Monroy y Llombart, 2013). No por nada los primeros puestos que adquirieron fueron representativos de esta feminidad.

Bajo este contexto, el presente artículo parte del presupuesto de que la fuerza laboral femenina en Pemex representa la irrupción a la regla no escrita: *el espacio de Pemex es de y para hombres*. Esta premisa se contrastará con los cambios que conllevó la contención del COVID-19⁷ en la industria petrolera, en específico, Pemex; pues permitirá identificar si la regla no escrita experimentó una transformación, en tanto que los principales mecanismos para controlar y contener la propagación del virus en México han sido la higienización (desinfección), la limpieza y el resguardo domiciliario; dispositivos que en una emergencia sanitaria como el COVID-19 están dirigidos a todos los cuerpos, o al menos, así lo ha expuesto el discurso del modelo médico biologicista (Menéndez, 1988; en Casas y Palermo, 2021)⁸ y por ende, se podría suponer que el juego de géneros tendería a difuminarse.

No obstante, el escenario del COVID-19 ha agudizado la certeza del modelo de diferencia sexual binario a través del cual se naturalizan cuerpos en una distinción biológica jerarquizada: masculino y femenino (Butler, 2009); una certeza que, como se mostrará más adelante, continúa reafirmando la centralidad productiva en la imagen masculina y limitando la imagen femenina a las tareas de lo doméstico y del cuidado, sin que ello devenga de un reconocimiento de la envergadura que posee en el sistema económico y productivo de la industria del petróleo en México. En este sentido, se concuerda con los recientes estudios sociales sobre los cambios experimentados en el ámbito laboral debido a las acciones mitigantes del COVID-19, los cuales dan cuenta de la intensificación de las ya existentes desigualdades sociales, la segregación por género y la precariedad laboral que caracteriza al modo de producción capitalista (Casas y Palermo, 2021; Durin, 2021).

productiva de esta refinería de Pemex permanecían, en su mayoría, en las categorías más bajas: Ayudante y Obrero general. Estas categorías si bien no se limitan a la limpieza, cuando las porta una mujer los jefes de los departamentos que componen el área técnico-productivo, todos hombres, las restringen a las tareas de limpieza y el cuidado de los materiales industriales por ser las actividades que ellos interpretan como lo propio para un cuerpo femenino, aunque implique la omisión de las demás responsabilidades laborales que conlleve el cargo (Matías, 2019).

⁷ Enfermedad infecciosa causada por el coronavirus (SARS-CoV2), descubierta en diciembre de 2019 (OMS, 2020).

⁸ En México la institución encargada de informar sobre el curso de la pandemia y las medidas de contención del COVID-19 ha sido la Secretaría de Salud, teniendo como principal representante al epidemiólogo Hugo López-Gatell ≤ <https://www.gob.mx/salud> ≥.

El escenario de la investigación partió del *resguardo domiciliario*, medida⁹ aplicada en Pemex para contener la propagación del virus en sus centros de trabajo y continuar con la producción de esta industria en tanto fue catalogada como actividad “esencial” durante el estado de emergencia del COVID-19. Pemex retomó esta medida de la Jornada Nacional de Sana Distancia emitida por la Secretaría de Salud de la Administración Pública Federal en 2020.

La limitación al *resguardo domiciliario* deriva de esta medida, pues se identificó que al seguirla se aplicó un criterio que fue más allá de los parámetros sanitarios para la población en situación de vulnerabilidad ante el COVID-19, fomentando un proceso de reconocimiento y distinción desde el género: resguardar a las madres-trabajadoras con hijos menores de 6 años inscritos en el Centro de Desarrollo Infantil (Cendi). Esta distinción acentúa la certeza del género masculino en el espacio de Pemex y la posición extraordinaria de la fuerza laboral femenina en el mismo.

Los Cendi son espacios que proporciona y administra Pemex para cumplir con el derecho de guardería establecido en la Constitución Política de México, mismo que está respaldado en el CCT del STPRM. En este sentido, el centro se creó¹⁰ para brindar el servicio de cuidado de los infantes de 0 a 6 años durante la jornada laboral de las trabajadoras y de manera excepcional, a los trabajadores, quienes para adquirir esta prestación primero deben cumplir el requisito de ser viudos o divorciados con custodia de los hijos(as) (STPRM-Pemex, 2019); es decir, carecer de un cuerpo cuidador que asuma dicha responsabilidad.

La característica de esta prestación y la aplicación del *resguardo domiciliario* de las trabajadoras que lo adquirieron evidencia la pertinencia y actualidad de la discusión en torno al trabajo de cuidados, el cual muestra un aspecto determinante de la reproducción social en tanto permite la continuidad de la fuerza laboral; por ende, el sostenimiento de la productividad, en este caso, de la industria del petróleo (Borderias, Carrasco y Torns, 2011; Lázzaro, 2020). El trabajo de cuidados no ha sido reconocido desde el capitalismo, al contrario, ha sido separado “[...] de la lógica de los mercados de la producción de bienes y mercancías; de las relaciones de trabajo, de la distribución del salario y acumulación de capital, etcétera, pasando de esta lógica divisoria y su invisibilización asociada a la total devaluación de estas tareas (entendidas como no productivas) [...]” (Lázzaro, 2020: 261).

En síntesis, analizar el efecto que el *resguardo domiciliario* de las madres-trabajadoras con servicio al Cendi provocó en los y las trabajadoras agremiadas al STPRM, dará cuenta que su aplicación no representa un reconocimiento de la

⁹ Esta medida está respaldada laboralmente a través de la cláusula 43 del CCT 2019-2021.

¹⁰ Según el Anexo 13 Artículo 15 del CCT entre STPRM-Pemex 2019-2021, los Cendi proporcionan los servicios de trabajo social, pediatría, odontología, psicología y nutrición a la hija o hijo del usuario (trabajador/a).

importancia del trabajo de cuidado, históricamente asumido por las mujeres, al sistema productivo y económico; sino que ha recrudecido aquello que exigen distintos movimientos feministas y es analizado por el enfoque de la economía feminista (Borderías, Carrasco y Torns, 2011): la segregación laboral que experimentan las mujeres en la industria del petrolero y la ausencia los hombres en las tareas domésticas y del cuidado.

La investigación se ejecutó entre octubre 2020-marzo 2021, periodo que estuvo limitado a los protocolos sanitarios diseñados para mitigar la etapa epidemiológica del virus¹¹. Para analizar los datos se recurrió a un trabajo de campo mediado por las tecnologías digitales, como se mostrará a continuación.

Las restricciones sanitarias condujeron a la indagación, en un primer momento, de redes de trabajadores agremiados al STPRM desde Facebook, localizando dos perfiles¹² de agrupaciones de trabajadores: 1) Fusión de Socios Activos de la Comunidad Petrolera (FSACP) y 2) Grupo Unidad Sindical Transformación Obrera (USTO); este proceso permitió recopilar videos de opinión de los integrantes de ambos perfiles. Asimismo, organizar un conversatorio virtual mediante la plataforma Zoom con USTO, en la cual participaron siete trabajadores agremiados al STPRM y provenientes de diferentes secciones: la 24 de Salamanca, Guanajuato; la 33 de Tampico, Tamaulipas; la 47 de Ciudad del Carmen, Campeche; la 43 de Ciudad de México y la 48 de Villahermosa, Tabasco.¹³ Además, contaban con distintas posiciones dentro del gremio: socios activos, socios jubilados y socios transitorios (Novelo, 1989).¹⁴

En un segundo momento y mediante la técnica de bola de nieve se realizaron entrevistas a profundidad a través de Zoom y llamadas telefónicas. La técnica de bola de nieve¹⁵ permitió ampliar la red construida por USTO, logrando entrevistar a socios activos de otras secciones del STPRM e incluso a trabajadores

¹¹ La etapa epidemiológica o fase 3 por COVID-19 en México se aprobó el 21 de abril de 2020 por el Consejo de Salubridad General, Secretaría de Salud y el Gobierno del Estado, la cual permaneció activa hasta principios de 2021 con pequeñas variaciones ante el periodo de vacunación iniciado en diciembre de 2020. Entre las medidas aplicadas fueron: la cuarentena generalizada, la extensión de la Jornada Nacional de Sana Distancia, entre otras. <<https://coronavirus.gob.mx/2020/04/21/inicia-la-fase-3-por-COVID-19-2/>>.

¹² La red social de Facebook está compuesta, principalmente, por perfiles de usuarios, los cuales pueden ser de uso individual o grupal. Para el presente trabajo se realizó una presentación de los objetivos de la investigación con quienes administran los perfiles de las agrupaciones identificadas, logrando la participación de los integrantes del Grupo Unidad Sindical Transformación Obrera.

¹³ El STPRM se instituyó en 1935 como un sindicato nacional de industria. Esta característica le permitió extenderse en cada región donde se desarrolló Pemex a través de secciones. De ahí que, el STPRM llegó a contar con 52 secciones, de las cuales solo siguen activas 36 <<https://www.stprmnacional.org/>>.

¹⁴ La estructura del STPRM se divide en: socios activos, trabajadores que prestan servicios directamente a Pemex con carácter de planta o permanente; socios jubilados, los que han dejado de prestar sus servicios a Pemex; y socios supernumerarios, trabajadores que prestan servicios a Pemex de manera eventual, también reconocidos como “transitorios” (Novelo, 1989).

de “confianza”¹⁶. En total se aplicaron 13 entrevistas a profundidad a trabajadora(es) de la región del altiplano, sureste y sur del país: 8 bajo el acuerdo del CCT entre el STPRM y Pemex; y 5 bajo el Reglamento de Personal de Confianza de Pemex y Organismos Subsidiarios.

Partiendo de lo anterior, el artículo relatará la percepción, adaptación y uso de la medida de resguardo, entendida como cláusula 43, por parte de las y los trabajadores petroleros agremiados al STPRM. Con ello se profundizará en las opiniones de las y los trabajadores, jefes y administrativas(os) de Pemex construidas en relación con el resguardo domiciliario de las madres-trabajadoras con servicio del Cendi, reconocidas como “Mamás Cendi”.

EL PRELUDIO DEL COVID-19: EL RESGUARDO DOMICILIARIO EN PEMEX

El 19 de marzo de 2020 se emitió el oficio “Acciones a implementar a partir del 23 de marzo del 2020, conforme a la Jornada Nacional de Sana Distancia” por parte de la Dirección Corporativa de Administración y Servicios (DCAS) de Pemex (Pemex, 2020, 19 de marzo). El documento fue dirigido a las direcciones que conforman la empresa: Jurídica; Corporativo de Finanzas; Planeación, Coordinación y Desempeño; Exploración y Producción (PEP); Transformación Industrial (TI); Logística; Fertilizante; Auditoría Interna y Unidad de Responsabilidades.

La intención del oficio era informar la respuesta a la recomendación de la Secretaría de Salud con relación a la Jornada Nacional de Sana Distancia y, por ende, las medidas preventivas que se debían asumir en cada dirección para mitigar la propagación del COVID-19 en la comunidad petrolera, la cual comprendía a las y los trabajadores de confianza y agremiados al STPRM.¹⁷ Esta disposición, a su vez, se transmitió a los Titulares de las Líneas de Negocio (gerentes y jefes de departamentos;¹⁸ Titulares en adelante) que comprendían las

¹⁵ La bola de nieve es una “[...] técnica para encontrar al objeto de investigación. En la misma, un sujeto le da al investigador el nombre de otro, que a su vez proporciona el nombre de un tercero, y así sucesivamente” (Atkinson & Flint, 2001; en Baltar y Gorjup, 2012). Cabe mencionar que también se hizo uso de la red de trabajadores/as agremiados a la sección 38 de Salina Cruz, Oaxaca construida en un anterior proyecto de investigación en el campo de la industria del petróleo en México (Matías, 2019).

¹⁶ Los trabajadores de confianza son aquellos que poseen una carrera profesional, por lo general de ingeniería, con una contratación individual y directa con Pemex. Además, se desempeñan en los niveles organizativos de más alta jerarquía, ejemplo los puestos de Gerencia; por ende, están regidos por el Reglamento de Personal de Confianza de Pemex y Organismos Subsidiarios.

¹⁷ También se referirá a los trabajadores(as) agremiados al STPRM como personal sindicalizado, plantilla laboral agremiada al STPRM o simplemente personal sindicalizado.

¹⁸ Existen trabajadores(as) sindicalizados que poseen cargos de jefes de departamento, por lo que no es exclusivo de los trabajadores de confianza a diferencia de las gerencias, por decir un ejemplo.

direcciones, mismos que asumieron la responsabilidad de comunicar y aplicar las medidas a su personal a cargo.

Siete fueron las disposiciones indicadas, siendo la tercera la asignada para realizar trabajo a distancia desde su domicilio otorgando el permiso al personal sindicalizado en términos de la cláusula 43 del CCT. El permiso incluía a trabajadoras embarazadas, a trabajadores (hombres y mujeres) “[...] con 65 años de edad o más, quienes hayan recibido trasplantes (no importando la fecha del mismo), que padezcan enfermedades virales, cancerígenas y otras que inhiban su sistema inmunológico” (Pemex, 2020, 19 de marzo) debidamente respaldados por el Servicio de Salud de Pemex; así como a los usuarios del servicio Cendi, es decir, a trabajadoras(es) agremiados al STPRM con hijos de 45 días a 6 años de edad inscritos en los Cendi de Pemex.

La complicación en las acciones de contención al COVID-19, en específico de la cláusula 43, se identificó en el proceso de aplicación y ausencia de comunicación entre los Titulares y la plantilla laboral agremiada al STPRM. Por el lado de los Titulares, surgió un nivel de autonomía en la ejecución de las instrucciones, pues en ellos recayó la responsabilidad de identificar, clasificar y autorizar la cláusula 43 al personal vulnerable o con servicio al Cendi. Esta potestad fue otorgada por la dirección administrativa en el oficio al resaltar: “[...] de común acuerdo con los Titulares de la Línea de Negocio (a fin de garantizar la continuidad de las operaciones de la empresa)” (Pemex, 2020, 19 de marzo).

Este ejercicio de autonomía se vio reflejada cuando algunos jefes o gerentes no autorizaron la cláusula a todo el personal sindicalizado que calificaba los criterios. Un jefe de área operativa de PEP comentó que las razones “[...] depende de la persona encargada [...] de hecho tengo una compañera que tiene una hija menor, pero su jefe no le dio chance [...] porque lo que hacía ella era importante [...] ” (trabajador de confianza, 2020). En otras palabras, existen categorías o áreas de trabajo definidas como *prioritarias* para la producción, por lo que el permiso podría anularse. También señaló otra razón ligada a la cancelación de coberturas de plazas o ascensos en algunos departamentos a raíz de la pandemia: implicaba invertir en los salarios del personal en resguardo y de quien asumiría su cobertura. Finalmente, consideró la existencia de jefes que: “son exageradamente inhumanos, que no tienen consciencia de las condiciones de la gente [...]. Si te están diciendo que la gente mayor de 65, mujeres embarazadas o con hijos menores o comorbilidad, no tienes que pensarle mucho, ya te lo están diciendo. Pero, hay jefes, tengo entendido que hay jefes que sí se pasan de gachos” (trabajador de confianza, 2020).

Quizás se deba a esta autonomía por la cual, desde las experiencias de las y los trabajadores sindicalizados, los criterios para acceder al resguardo domiciliario y el permiso de la cláusula 43 no evidenció una homogeneidad en sus linea-

mientos; dado que la información fue llegando por diferentes vías y formas. Así lo evidencian los relatos de USTO:¹⁹

- 1) En Salamanca: “se dio de forma inmediata...” (socio jubilado, sección 24, 2020).
- 2) En Tampico: “las primeras beneficiarias de la medida de distanciamiento fueron las trabajadoras con hijos adscritos al Cendi y a las embarazadas [...] ya después se fue mandando a los que estaban con enfermedad [...]” (socio jubilado, sección 33, 2020).
- 3) En Ciudad del Carmen: “en las plataformas, los primeros que les aplicaron el resguardo domiciliario fueron los trabajadores con más de 60 años; los segundos, los hipertensos y los diabéticos [...]” (socia transitoria, sección 47, 2020).
- 4) En Ciudad de México: “el sindicato se encargó de informar al personal de su área de trabajo de quiénes podían acceder a la cláusula y realizar la lista del personal vulnerable [...]” (socia activa sección 43, 2020).
- 5) En Villahermosa: “la realidad es, por una parte, el sindicato intervino en algunas secciones, pero estuvo dándole beneficios a personas que no estaban enfermas solo porque son amigos, familiares. Por otro lado, sí hubo personas que estaban enfermas y sí los anexaron supuestamente a un oficio que nadie vio [...]. Por otro, fue el personal de la empresa que habló con los trabajadores y les notificó: tú eres una persona vulnerable [imitando la voz del titular de Pemex], porque ya son conocidos los que están enfermos [...]. Hubieron [sic] otros que lo hicieron igual de palabra para meterles faltas, otros porque los trabajadores querían tener esa prestación porque verdaderamente se creó una ola de pánico a nivel nacional en todas las áreas [...]” (socio activo, sección 48, 2020).

No obstante, en todas las variantes registradas los criterios que mantuvieron un nivel de constancia para adquirir el resguardo domiciliario fueron: trabajadoras embarazadas y usuarios al servicio del Cendi. Este último, identificado como una prestación casi exclusiva de las “Mamás Cendi”.

A esta diversidad en la aplicación de la cláusula 43 habría que agregar el elemento de la imprevisibilidad de la pandemia, lo que conllevó a la Administración Pública Federal y la Secretaría de Salud a diseñar múltiples estrategias que abonaran a su mitigación, pero posibilitaran la reapertura de actividades sociales, económicas y educativas.

¹⁹ Conversatorio con el Grupo Unidad Sindical Transformación Obrera el 30 de noviembre de 2020.

De ahí la aplicación en mayo de 2020 del sistema de semáforo por regiones para evaluar semanalmente el riesgo epidemiológico, mismo que estuvo acompañado por los Lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas (DOF, 2020, 29 de mayo) y los Criterios para Poblaciones en Vulnerabilidad (DOF, 2020, 27 de julio) anunciado en julio del mismo año. Medidas que Pemex también integró para minimizar el contagio del coronavirus en su comunidad petrolera. Así lo anunció en el comunicado N° 227²⁰ y los oficios expedidos desde DCAS para extender la vigencia de la Sana Distancia y, por ende, la cláusula 43 por cinco periodos.²¹ Aunque existieron estas revalorizaciones y acciones para mitigar el coronavirus, se debe considerar que el ritmo de contagio del virus, las medidas preventivas, los oficios, los procesos de aplicación y el entendimiento del suceso por parte de los jefes y las trabajadora(es) no estaban en la misma sintonía ni fueron eventos lineales. De ahí la complejidad que se desarrolló en el uso, adaptación y reinterpretación de la cláusula 43.

LA CLÁUSULA 43

La cláusula 43 es el respaldo contractual que la administración de Pemex retomó para aplicar el resguardo domiciliario e interrumpir la asistencia del personal sindicalizado calificado como vulnerable o con servicio del Cendí al espacio laboral sin suspender su derecho a la remuneración. Lo llamativo de esta cláusula fue lo heterogéneo de las interpretaciones de parte de las y los trabajadores, quienes no la reconocían antes de la pandemia entre las cláusulas más significativas de sus prácticas laborales, a diferencia de la 103.

La cláusula 103 refiere a un conjunto de exámenes médicos que las y los trabajadores deben realizar para determinar factores de riesgo y enfermedades, cuya programación es designada por las áreas de relaciones laborales y recursos humanos en cada centro de trabajo (STPRM-Pemex, 2019). Existen diferentes tipos de revisiones, siendo la más frecuente el examen anual, el cual fue ganando popularidad y remembranza, gracias al “*incentivo a la salud*” iniciado en 2015: “[...] los trabajadores de planta y transitorios que mantengan un índice de Masa Corporal igual o menor de 25 o hasta 30 siempre y cuando tengan un índice de circunferencia abdominal máximo de 90 cm para varones y 80 cm para mujeres, así mismo, a los que presenten sobrepeso u obesidad que reduzcan su peso en un 10% anual, así como hemoglobina glucosilada menor de 7%, tensión arterial igual o menor de 140/90 mmHg y colesterol HDL mayor de 40 mg/dl [...]” (STPRM-Pemex, 2019: 42).

²⁰ El comunicado se emitió 27 de septiembre de 2020 bajo el título “Mantiene Pemex estrategia de contención de propagación del COVID-19” (Pemex, 2020, 27 de septiembre).

²¹ Los periodos fueron 1) 23 abril de 2020, 2) 30 de mayo de 2020, 3) 31 de julio 2020, 4) 31 de diciembre de 2020 y 5) 30 abril de 2021, a través de los siguientes oficios: DCAS-790-2020, DCAS-630-2020, DCAS-1158-2020, DCAS-2159-2020, DCAS-456-2020. Cabe aludir que esta información se obtuvo durante la investigación.

En caso de cumplir con todos los requisitos del cuerpo deseado y calificado como *saludable* las y los trabajadores sindicalizados obtendrán un bono anual de hasta 5 545.40 pesos.²² Esta cláusula, más allá de evidenciar un problema de obesidad en la plantilla laboral de Pemex y una estrategia para reducir sus índices, también refleja el hábito que poseen las y los trabajadores sobre algunas cláusulas —de las 255 que conforman el acuerdo contractual—, además del disciplinamiento que ha ejercido Pemex y el STPRM por moldear los cuerpos de las y los trabajadores en virtud de una lógica de productividad a menor costo (Salazar y Palermo, 2016).

La mayoría de las y los trabajadores entrevistados dejaron claro que antes de la pandemia no reconocían la cláusula 43 y algunos, pese a la popularidad que adquirió en el contexto sanitario, no se acercaron al contrato para conocer su contenido. Esta aparente desidia no representó una limitante para interpretar la cláusula a partir de los rumores y las experiencias en torno a ella, por ejemplo: observarla y entenderla como *representante de la seguridad* ante la ausencia del sindicato y el abandono del área de recursos humanos de Pemex frente al riesgo epidemiológico.

Desde la perspectiva del personal sindicalizado “[...] nosotros como trabajadores tenemos el compromiso de que no se puede parar la producción. Pero, también tenemos que tener nosotros la garantía de trabajar con seguridad y el derecho a la salud [...]” (Fusión Socios Activos de la Comunidad Petrolera, 2020, 0m27s). La inseguridad no se experimentó de forma inmediata con la presencia del COVID-19 en el país, el sentimiento se desarrolló a medida que advirtieron la disparidad en la aplicación de las estrategias de contención y, principalmente, el aumento de casos entre los compañeros e incluso fallecimientos. Así lo relata la Operadora de tercera del departamento de Bombeo y Almacenamiento (Boyal) de la refinería “Ing. Dovalí”,

“[...] creo que la situación en general a nivel mundial fue considerada así como media, no fue tan formal [...] digo en general ante esta pandemia. Pemex [...] no se quedó fuera... [ya que] empieza a implementar realmente medidas para prevenir los contactos y el riesgo de contagio después de varias muertes. O sea Pemex implementa situaciones de aparente [...] control después de que hubo un [...] paro por parte de un taller donde ya los casos eran pues, ya varios compañeros ya se habían muerto. Entonces los compañeros no quisieron entrar a laborar y ahí se hizo [...] un conflicto [por lo que] empezamos a utilizar el puente de sanitización donde [...] duró un par de meses y ya lo quitaron [...]. En eso [...] del puente también pusieron a personal a regalar cubrebocas un par de meses y ya. Ahorita no tenemos absolutamente nada, o sea como que fue el chispazo de: pongan atención en este momento que hay muchas muertes. Y Pemex es uno de los primeros lugares a nivel empresa de más fallecidos. Casi mil fallecidos por covid [...]” (socio activa sección 38, 2020).

²² El programa inició en 2015 con el nombre “bono a la salud” y un apoyo de 5 000.00 pesos anuales, el cual fue aumentando en cada revisión y ratificación del CCT alcanzando la cifra aludida en 2019. Véase con más detalle el CCT entre STPRM-Pemex 2015, 2017 y 2019.

Observar y convivir con personal contagiado y las inesperadas defunciones generó diversas reacciones entre las y los trabajadores, por ejemplo, la búsqueda por su seguridad. De ahí que la cláusula 43 se apropió como un mecanismo para protegerse del riesgo (Douglas y Wildavsky, 1982) que implicaba el virus al grado de no requerir la intervención del sindicato ni la autorización de la empresa, pues algunos trabajadores al notar negativa o desinterés de ambas instituciones recurrieron al amparo judicial con tal de hacer valer su derecho. La experiencia de un trabajador del socio activo de la sección 11 del STPRM lo evidencia: “[...] yo no solicité la intervención del sindicato, por mí mismo hice mi trámite ante recursos humanos. Simple y sencillamente se trata de [...] la petición adecuadamente con un documento bien fundamentado y en los casos donde recursos humanos se ha negado a aceptar la solicitud del trabajador se puede recurrir al amparo de un juez federal, quien ordena a Petróleos Mexicanos retirar a su trabajador [...]” (Fusión Socios Activos de la Comunidad Petrolera, 2020, 17m32s).

Sin embargo, el sentimiento de inseguridad no siempre se satisfizo con la aprobación de la cláusula 43 porque con ella se derivaron otras incertidumbres vinculadas a riesgos laborales. Basta con señalar el propio oficio, documento enigmático que contiene los datos del personal vulnerable y con servicio al Cendi, para respaldar la cláusula ante recursos humanos de Pemex. Escrito que los beneficiados de la prestación han escuchado, pero nunca visto ni firmado una copia que legitimara su existencia “[...] ni las mismas compañeras secretarías que pasan por sus manos ese oficio, no han visto ese oficio” (socio activo sección 48, 2020). Tan solo rumores, los mismos que les han permitido conocer la vigencia.

Lo confuso de los rumores y la fragilidad de la certidumbre les proveyó, en algunos casos, estrés al desconocer si comenzarían a descontarles el salario por no asistir a su espacio de trabajo; en otros, de caer en la categoría de *no esenciales* al grado de cancelar su puesto y, en consecuencia, jubilarlos. Es decir, al determinar que se encontraban *seguros* del virus a través de la cláusula, se concentraron en los riesgos laborales que implicaba su ausencia (Douglas y Wildavsky, 1982).

La Oficinista de tercera del Centro de Información Técnica Administrativa de Archivos y Documentos (CITAAD) de Pemex lo evidenció cuando no pudo desempeñar su trabajo *a distancia*, una vez recibida la cláusula, porque no contaba con el equipo básico de cómputo, escáner, internet para revisar su correo institucional ni el permiso para retirar los documentos del Archivo y escanearlos desde su casa. Entonces “[...] mi trabajo está medio limitado [...]”, comentó la Oficinista, por no decir suspendido. Por tal razón, se equipó y decidió revisar con regularidad su correo institucional, ingresar a cursos en línea de Pemex “[...] porque hubo un tiempo que nos mandaron una liga para tomar cursos: bueno, no estás trabajando, pero toma cursos, aquí te mandamos el catálogo y

aprende algo” (socio activo sección 43, 2020). Y así lo hizo, bajo la motivación de continuar vinculada al mundo laboral y no ser olvidada.

Lo interesante de toda esta heterogeneidad de significados y experiencias construidas alrededor de la cláusula 43 es que no reflejan del todo su contenido:

Cláusula 43. La presentación del trabajador a sus laborales con un retardo que no exceda de media hora si es diurno, o de 15 minutos si es de turno, motivará la reducción proporcional de su salario, pero si el retardo excede de lo señalado, el patrón podrá rechazar al trabajador en esa jornada. En retardos por causa imputadas al patrón, éste los recibirá sin hacerles descuento alguno en sus salarios. Tampoco se descontará el día que falten por *causas de fuerza mayor* o fortuitas de carácter regional, que afecten a la población del lugar, tales como: imposibilidad de transportarse de una a otra rivera por las crecientes de los ríos, por la descompostura o falta masiva de los medios de transportación que se utilizan, por los cortes e inundaciones de las vías de comunicación terrestre, disturbios políticos-sociales o *contingencias sanitarias* que impidan el transporte o acceso a los centros de trabajo (STPRM-Pemex, 2019: 13, énfasis añadido).

Aun así, las diversas interpretaciones con todo y la falta de contenido parten de dos referentes aludidos en la cláusula: *causas de fuerza mayor* y *contingencias sanitarias*; aspectos que si bien no refieren en específico al COVID-19 ni los criterios de personal vulnerable o Lineamientos técnicos de seguridad sanitaria de la Secretaría de Salud, legitiman su validez y eficacia para justificar el resguardo domiciliario de la plantilla laboral sindicalizada en un contexto como la pandemia. Lo no previsto bajo estos dos aspectos son los reconocimientos que los trabajadores(as) comenzaron a identificar en torno a la salud-enfermedad y el cuerpo femenino.

IDENTIFICACIÓN DESDE LA ENFERMEDAD Y LA FEMINIDAD A PARTIR DEL COVID-19

Exploremos un poco más la cláusula 43 como *representante de seguridad*, pues a partir de esta imagen se comenzó un proceso de reconocimiento por parte de las y los trabajadores con sus enfermedades y el esquema de lo femenino desde la maternidad. Es importante aclarar que la identificación emprendida con las enfermedades se delimitó a los 14 criterios de personal vulnerable al COVID-19 reconocidos por la Secretaría de Salud,²³ los cuales debían ser contemplados por los Titulares y valorados por el Servicio de Salud de Pemex.

²³ La Secretaría de Salud asigna 14 criterios para las poblaciones en situación de vulnerabilidad al COVID-19, entre las cuales están: 1) personas con obesidad mórbida, 2) personas adultas mayores sin comorbilidades, 3) personas que viven con hipertensión arterial sistémica descontrolada, 4) personas que viven con diabetes mellitus descontrolada, entre otras. Véase con más detalle “Criterios de personas con situación de vulnerabilidad que tienen mayor riesgo de desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo”, versión 2.0, 12 de agosto de 2020 <https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/08/Criterios_Vulnerabilidad_12Ago2020.pdf>.

Los vínculos se distinguieron a través de las expresiones “[...] yo soy hipertenso, yo soy diabético [...]” (socia activa, sección 38, 2020), las cuales comenzaron a ser más habituales entre las y los trabajadores. “[C]asi, casi brincaban para que los vieran”, describió la Operadora de tercera de Boyal en la Refinería “Ing. Dovalí”; y agregó que la cláusula 43 se convirtió en un catalizador de diferentes *situaciones emocionales*, entre ellas una afinidad selectiva con enfermedades que derivan de la obesidad: diabetes, presión arterial alta y enfermedades cardíacas; características de un cuerpo no digno para la empresa al no evidenciar el cuerpo productivo o *saludable*, pero que en el contexto de la pandemia les permitió acceder a la protección de la cláusula y, a su vez, del virus.

El reconocimiento de las y los trabajadores con sus enfermedades también es posible observarlo a través de las reacciones de quienes calificaron como *saludables* o *prioritarios*, incómodos por la respuesta de la empresa y *el beneficio* recibido del personal vulnerable: “qué onda, están pagándoles y no están trabajando ¿qué pasa?” (socia activa, sección 38, 2020). Incluso algunos cuestionaron su propia salud: “qué rollo, yo también me quiero ir, pero eso implicaría estar enfermo, entonces, mejor no” (socia activa, sección 38, 2020). En otros, desencadenó confusiones y dudas que evidenciaban sus incertidumbres de cuánto tiempo la empresa permanecerá pagando el salario del personal vulnerable en resguardo domiciliario, cómo la cláusula afectará a este tipo de trabajador y las consecuencias que generará la ausencia de los vulnerables en el espacio laboral.

Estas reacciones producidas por la segmentación desde lo vulnerable al COVID-19 no se manifestaron de igual manera con los usuarios del Cendi. Criterio que no se adscribe en los 14 asignados por la Secretaría de Salud de la Administración Pública ni en la cláusula 43. Entonces ¿por qué se incluyó a los usuarios del Cendi en el resguardo domiciliario de Pemex? ¿Esta asignación, acaso, tiene una relación con la ausencia de incomodidad o confusiones entre las y los trabajadores sindicalizados a diferencia de las generadas por la clasificación del personal vulnerable? Ahondemos sobre este tema.

Las Mamás Cendi

El criterio de resguardar a los usuarios del Cendi, según comentó el personal médico y de Gerencia de Inclusión (GI) de Pemex, es emitido por DCAS como una respuesta al acuerdo de suspensión de clases “en escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica del Sistema Educativo Nacional [...]” (DOF, 2020, 16 de marzo) decretado por la Secretaría de Educación Pública (SEP) y el Gobierno del Estado, el cual inició del 23 de marzo al 17 de abril de 2020, periodo que fue extendiéndose por los distintos ciclos epidemiológicos del COVID-19 en el país.

Hasta este punto se entiende el por qué DCAS suspendió el servicio del Cendi y agregó a sus usuarios en el oficio “Acciones a implementar a partir del 23 de

marzo del 2020, conforme a la Jornada Nacional de Sana Distancia” y en sus renovaciones: el Cendi es un departamento de Pemex que fue creado para cuidar y educar a las hijas e hijos de las y los trabajadores sindicalizados (usuarios) durante su jornada laboral. Su servicio incluye educación inicial y preescolar, entre otros (STPRM-Pemex, 2019).

La suspensión del Cendi durante la pandemia conllevó a suprimir un derecho laboral de las y los trabajadores sindicalizados previsto en la cláusula 102 del CCT 2019-2021: “El patrón proporcionará atención en los Centros de Desarrollo Infantil (Cendi), conforme al anexo 13 en los centros de trabajo donde laboren *más de 50 mujeres*, de preferencia dentro del mismo o en un lugar cercano a éste” (STPRM-Pemex 2019: 41, énfasis añadido).

En otras palabras, para cumplir con la medida preventiva de disminuir el impacto de la propagación de COVID-19 en la población infantil y resarcir la cancelación temporal de un derecho laboral, la dirección corporativa de Pemex decidió poner en resguardo domiciliario a los usuarios del Cendi para que ellos asumieran las responsabilidades proporcionadas por el centro durante la pandemia.

Es importante aclarar que el derecho está encauzado principalmente a la fuerza laboral femenina de Pemex. Así lo evidencia la cláusula 102 bajo la expresión “*más de 50 mujeres*” y la concordancia en la percepción de los trabajadores (hombres y mujeres) cuando se les preguntó quiénes eran los usuarios del Cendi: las madres-trabajadoras. De ahí la expresión Mamás Cendi.

Ello no implica que los padres-trabajadores no estén contemplados en las disposiciones generales del reglamento de Cendi del CCT, lo están, pero deben cumplir con una condición específica: “ser viudo o divorciado que acredite legalmente la custodia de sus hijos” (STPRM-Pemex, 2019:169) a diferencia de las madres-trabajadoras que su condición radica en tener registrados a sus hijas(os) bajo la categoría de derechohabiente²⁴ ante Pemex, misma que también se extiende a los padres-trabajadores.

La disposición por priorizar el servicio del Cendi a las madres-trabajadoras no era exclusiva de Pemex, de hecho, estuvo presente en el derecho de guardería decretado en la Ley del Seguro Social capítulo VII artículo 201 hasta la reforma aplicada en octubre de 2020:²⁵ “El ramo de guarderías cubre los cuidados, durante la jornada de trabajo, de las hijas e hijos en la primera infancia, de las

²⁴ El término derechohabiente refiere a aquella persona cuyos derechos derivan de otra. En este caso, el trabajador(a) sindicalizado le otorga sus derechos a sus hijos(as) para que éstos se beneficien del servicio médico, seguro del trabajador, el Cendi, entre otros. Este beneficio es otorgado al trabajador a través de la cláusula 105 del CCT entre STPRM-Pemex 2019-2021.

²⁵ Sin embargo, esta reforma se aplicó después de la ratificación del CCT 2019-2021 establecida entre STPRM-Pemex, por lo que se desconoce si en la nueva revisión CCT de 2021-2023 será incluida.

personas trabajadoras, mediante el otorgamiento de las prestaciones establecidas en este capítulo” (Ley de Seguro Social, 2020).

El derecho de guardería se incorporó en la Constitución Política de México hasta 1960 adhiriéndose en 1974 dentro de la Ley del Seguro Social de los y las trabajadoras. Alrededor de 46 años el servicio de guardería apoyó en los cuidados de los hijos e hijas durante la jornada de trabajo “de la mujer trabajadora, del trabajador viudo o divorciado o de aquél al que judicialmente se le hubiera confiado la custodia de sus hijos” (Ley de Seguro Social, 2014). Práctica que estableció, como aludió Aleida Hernández, “un orden social de género al establecer derechos exclusivos de las mujeres que las vinculan en términos jurídicos a la naturalizada obligación del cuidado de los hijos” (2014: 164).

Este orden social del género que vincula a las mujeres al cuidado de los hijos es posible observarlo en el contexto de la pandemia, a pesar de la reciente reforma al derecho por el actual gobierno. Por ejemplo, en el principio de solidaridad y no discriminación, uno de los cuatro principios que guiaron la correcta implementación de los Lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas (DOF, 2020, 29 de mayo) propuesta por el Gobierno del Estado y retomada por Pemex para el retorno laboral a los centros de trabajo durante la pandemia.

Este principio, si bien promueve la solidaridad laboral sin distinción o prejuicio al sexo, género, orientación sexual, edad, entre otros; a su vez recomienda que: “durante los niveles de alerta máximo, alto y medio, se deberá apoyar a las personas trabajadoras, *en su mayoría mujeres*, que tienen a su cargo a menores cuyas escuelas están cerradas por la contingencia, o bien que tienen a su cuidado a personas adultas mayores o personas con enfermedades crónicas” (DOF, 2020, 29 de mayo, énfasis añadido).

La acentuación “en su mayoría mujeres” evidencia la práctica y el orden de género que prescribe a las trabajadoras bajo el marco de cuidadoras; una perspectiva que contó, hasta hace poco, con el apoyo legal de un derecho que surgió para coadyuvar a las trabajadoras a conciliar el trabajo con la responsabilidad de cuidar a sus hijos(as) y, en el caso de los trabajadores, a suplir la ausencia de la cuidadora principal, es decir, la madre, la pareja, la esposa, la mujer.

Se debe contemplar que, tanto el principio de solidaridad como la reforma al derecho de guardería fueron emitidas después de que DCAS aplicara el resguardo domiciliario a los usuarios del Cendi. En este sentido, es posible considerar que la administración de Pemex reprodujo el orden de género que dicta la *familia petrolera* (Rojas-García *et al.*, 2020; Novelo, 1991). Modelo que ha asignado a la mujer, históricamente y mediante la práctica de la heterosexualidad, la función reproductiva para tener y cuidar de la fuerza laboral -los hijos e hijas- mientras que al hombre la responsabilidad de ser el productor de la industria y proveedor del hogar. Es decir, las tareas reproductivas y productivas están distribuidas en función del sexo (Federici, 2010; Estrada, 1996).

Esta división sexual del trabajo representada en la *familia* construyó imaginarios empresariales y sindicales, en los cuales las trabajadoras deben cumplir las obligaciones laborales sin menoscabar las responsabilidades que devienen del ideal: madre-esposa petrolera. En esta lógica y buscando garantizar la responsabilidad con la *familia*, Pemex ha provisto en acuerdo con el STPRM, servicios y derechos que legalizan la continuidad del orden de género heterosexual, entre ellos, la cláusula 90 que refiere a la maternidad y el periodo de lactancia o el servicio del Cendi bajo la cláusula 102 y su anexo 13²⁶ en el CCT. Arreglos contractuales que evidencian la intersección de la estructura de género al sistema laboral, cruce que no se limita únicamente a reproducirse en este, sino que también lo estructura y le provee sentido a las relaciones que en él se construyen. Al respecto, un jubilado de la sección 24 de STPRM lo ejemplificó de la siguiente forma: “son derechos de género, porque los hombres no tenemos esa necesidad, pues ni modos que yo vaya [el jubilado imita el acto de amamantar], le podría dar biberón, pero no está justificado en la visión de género de Pemex, tampoco en la representación sindical [...]” (socio jubilado, sección 24, 2020).

Ahora bien, en un estado de emergencia como la pandemia no todas las madres-trabajadoras de Pemex fueron reconocidas como tales. El requisito para acceder a la cláusula 43 -el resguardo domiciliario- lo evidencia, pues se debía cumplir, por un lado, tener hijas(os) inscritos en el Cendi y, por el otro, ser madre de infantes menores de 6 años. Es decir, aunque se visibiliza la responsabilidad del cuidado de los menores en el cuerpo femenino, primero, no todos los centros de trabajo que componen Pemex cuentan con Cendi, para ello tendrían que existir “más de 50 trabajadoras” y en Pemex la fuerza laboral femenina solo representa 28% del total de su plantilla laboral (Pemex, 2018).²⁷ Segundo, no todo el 28% tiene hijos(as) menores de edad; tercero, la trabajadora debe contar con contrato vigente y, cuarto, todo Cendi posee límite de cupo.

Otro rasgo relevante son las interpretaciones de los Titulares de Pemex y representantes sindicales en la aplicación del criterio, ya que no todos se limitaron a las Mamás Cendi, algunos incluyeron variantes: 1) madres-trabajadoras con hijos(as) menores de 6 años sin Cendi y 2) con hijos(as) menores de 12 años. Sobre ello, un trabajador comentó que estas variantes posiblemente surgieron por la acción de proteger, ya que “en una situación de emergencia [...] primero se ponen a salvo a las mujeres y a los niños, porque es una cuestión de conservar la especie, la supervivencia de la especie humana [...]. Ésta, como es una cuestión de emergencia, quisieron aplicarla, quizás porque son niños, [...] quizás

²⁶ El anexo 13 describe el reglamento de los Cendi, el cual está compuesto por 36 artículos. Los primeros diez se enfocan en aclarar los usuarios, la atención y los requisitos para la inscripción del infante. Para más detalle, véase CCT entre STPRM-Pemex 2029-2021.

²⁷ El 28% representa alrededor 43 851 trabajadoras distribuidas en Pemex y sus subsidiarias. La información se obtuvo del informe de responsabilidad social de Pemex 2018.

los vieron muy débiles y lo hacen por protección a los niños, no por protección a la madre-trabajadora” (socio activo, sección 48, 2020).

Esta percepción de protección a lo vulnerable de parte de los jefes y representantes sindicales, por ejemplo, se combinó con el orden de género donde las trabajadoras son vistas primero como cuidadoras antes que una fuerza laboral idónea. Esta inteligibilidad corporal, situada por encima de las capacidades productivas, provee un sentimiento de normalidad, más normal que la idea de trabajadora de la industria del petróleo (Butler, 2001). En consecuencia, ampliar el criterio de las Mamás Cendi y trasladar a las trabajadoras al hogar para cuidar de los vulnerables, en este caso las hija(os), fue permitirles regresar a su estado *natural*: madres antes que trabajadoras.

Lo referido como sentido común muestra el binarismo entre la producción y reproducción que representa el modelo de la *familia petrolera* en Pemex y el STPRM; división que es posible ubicarla en el CCT con las cláusulas asignadas a la maternidad, cláusula 90, y la paternidad, cláusula 151. En la cláusula 90 se disponen las prestaciones que adquiere la trabajadora en casos de maternidad por parto o adopción, entre las cuales destacan: 1) descanso prenatal de 45 días y 60 días posteriores al parto con goce de sueldo, 2) dos horas en la jornada laboral para amamantar o alimentar a sus hijos después de haber concluido el descanso posnatal, y 3) seis semanas de descanso en caso de adopción (STPRM-Pemex, 2019). En cambio, la cláusula 151 se contempló en el CCT hasta 2013²⁸ y concede prestaciones muy diferentes a la maternidad: “[...] cinco días laborales con goce de sueldo, a los hombres trabajadores, por el nacimiento de sus hijos y en el caso de la adopción de un infante. El permiso se otorgará a partir del día posterior de nacimiento o de la recepción del infante, respectivamente [...]” (STPRM-Pemex, 2019: 60).

Las cláusulas evidencian el nivel de participación que la empresa y el sindicato esperan de las trabajadoras y trabajadores con relación al cuidado del otro, las hijas(os). Dado que, el reciente reconocimiento de la paternidad es colocado por debajo de las tareas productivas elaboradas en el proceso industrial del petróleo. No por nada les otorgan cinco días de permiso. Situando, de nuevo y casi por antonomasia, la responsabilidad de la reproducción en las trabajadoras.

La contingencia del COVID-19 visibilizó este proceso y a su vez, fortaleció la certeza del cuidado del otro por los cuerpos femeninos (Lagarde, 2014). En otras palabras, el resguardo de las Mamás Cendi no implicó una fractura al mito femenino instituido por el orden del género de la *familia*; al contrario, le

²⁸ Es posible que el derecho a la maternidad haya estado contemplado en el CCT celebrado entre STPRM-Pemex desde su conformación, dado que es un derecho establecido en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos desde 1917 (Hernández, 2014). Además, existen historias laborales de jubiladas de Pemex que confirman su aplicación en la década de los 80 hasta la actualidad.

proveyó mayor sentido al binomio sobrecargando el acto del cuidado a un cuerpo y liberando de tal responsabilidad a otro. Aunque con la diferencia, en el caso de las trabajadoras, de contar con un salario “por desempeñar las tareas de cuidado” y la posibilidad de reingresar al mundo productivo al concluir la pandemia. En cambio, los trabajadores, asumir el riesgo de contagio para cumplir con el ideal de trabajador petrolero: fuerte, invulnerable, resistente; así como la responsabilidad de actuar como el protector y proveedor.

Con respecto al salario que percibieron las Mamás Cendi durante el resguardo, es importante destacar que dista de la propuesta “salario doméstico” iniciado en los años 70 (Federici, 2013), el cual se planteó reconocer las tareas domésticas como parte del ámbito productivo capitalista y, con ello, separarlas de la categoría: “atributo natural”; en tanto justifica lo femenino como un cuerpo *de y para otros* (Lagarde, 2014). Este salario no se designó por el trabajo de cuidado que debieron realizar con sus hijos(as), sino que era correspondiente a la categoría o puesto de trabajo que poseía al momento de establecerse la medida de resguardo domiciliario. Dicha remuneración más que motivar un cambio en la forma de percibir los cuerpos femeninos, reforzó la imagen de madre-cuidadora y, a su vez, refuerza la ausencia masculina en las tareas de cuidado.

Las y los hijos de los padres-trabajadores no son vulnerables

La ausencia de inconformidad, disgusto o inconveniente con respecto a las Mamás Cendi fue una constante entre las trabajadoras(es) entrevistados. Las siguientes opiniones lo ejemplifican:

- El Obrero general transitorio del Activo Macuspana comentó: “En ese aspecto sí estoy de acuerdo, la que es mamá, pues adelante. No hay problema, está bien. Pero, por ejemplo, hay familias que papá y mamá son trabajadores de Pemex y pues uno tiene que estar al cuidado de los niños [...]. O sea el papá está en condiciones de trabajar. No tan solo porque yo soy papá me voy a ir a mi casa a descansar, no pues no, si no estás enfermo, pues ven a trabajar [...]” (socio activo, sección 48, 2020).
- La Oficinista de tercera del CITAAD lo explicitó bajo la expresión: “¿con quién pasa más tiempo el niño? Aunque el papá trabaje y esté presente, es con la mamá, no hay otra circunstancia, es lo que yo pienso [...] sobre todo cuando es niño, cuando es totalmente dependiente tiende más a estar con la mamá y la mamá es quien tiene más riesgo de contagiarlo [...]” (socia activa, sección 43, 2020).
- En cambio, la Bombera B de la Refinería con servicio al Cendi y beneficiaria a la cláusula 43 lo enunció con una frase corta y clara: “me parece perfecto, no porque la esté yo gozando, pero por mis hijos” (socia activa, sección 38, 2020).

Las expresiones, además de enunciar la certeza de responsabilizar el cuidado al cuerpo femenino, también excluyen a los padres-trabajadores de dicho proceso. Situación que condujo a cuestionar ¿qué pasa con los hijos menores de 6 años de los padres-trabajadores petroleros que no son viudos o divorciados?, ¿por qué no considerarlos en el parámetro de vulnerabilidad?

Me gustaría dejar claro que en el proceso de investigación no se conoció ningún caso de padre-trabajador bajo la cláusula 43 ni como referencia. Asimismo, se consideró en el análisis la extrañeza que provocó en las trabajadoras y trabajadores el cuestionar la exclusión de los hijos(as) de los padres-trabajadores en el criterio de resguardo domiciliario; si la idea era proteger a los infantes de contraer el virus ¿por qué preguntar algo tan evidente y *normal*?

Lo entendido como irracional se comprendió al escuchar los comentarios que surgieron alrededor de este cuestionamiento. Veamos los emitidos por un socio jubilado, un socio transitorio y el jefe de un departamento, respectivamente, todos varones:

- “[...] porque hay un matrimonio y la mamá cuida de los hijos [...]” (socio jubilado sección 24, 2020)
- “No aplica, porque la mamá está al cuidado de los niños, la mujer es la que está al cuidado de los niños, supuestamente. O sea, si la mamá trabaja y es petrolera, debe entrar en estos términos, pero si la mamá trabaja y no es petrolera en su empresa debió haber aplicado cierto mecanismo *para que la mamá se fuera a descansar* [...]” (socio transitorio sección 48, 2020, énfasis añadido).
- “[...] no, porque estaban casados [los padres-trabajadores que tenía a su cargo]. Aquí cuando hablo que tienen hijos pequeños me refiero a que sean papás solteros o que estuvieran al cuidado de sus hijos [legalmente]. Pero, como no tengo ese caso, pues no [...]. A los hombres, obviamente si *están casados* y su mujer no trabaja, pues la señora hace las labores de cuidar a sus hijos y él va a trabajar, ¿no?, es en ese sentido. Uno no quiere ser así, pensar que la mujer es la que tiene que quedarse en casa, pero *pues si la mujer no trabaja y no tiene actividades*, pues, y sus actividades normales en ese periodo de tiempo que están ahí es cuidar a su bebé, pues no hay problema que se quede ella con el bebé y su esposo venir a trabajar, ¿no? [...]. *Si fuera al revés, si la mujer trabaja y el marido no trabaja, pues que venga la mujer a trabajar y el marido se quede en la casa, no hay problema* [...]” (Trabajador de confianza, 2020, énfasis añadido).

Las opiniones reflejan la autoexclusión de trabajadores varones con relación a la responsabilidad del cuidado de los hijos(as). La relación que conciben cuando “están casados” y tienen hijos(as) se enmarca bajo el acto de ir a trabajar, producir y proveer económicamente (Federici, 2010; Miller, 2004; Bazán, 1999). Esa es la dimensión en la que definen lo normal, lo respetable, aunque sea idealmente, la imagen de un petrolero (Ramos y Hernández, 2020) con pandemia o sin ella.

La práctica de género es más clara si analizamos la expresión del jefe: “Si fuera al revés, si la mujer trabaja y el marido no trabaja, pues que venga la mujer a trabajar y el marido se quede en la casa, no hay problema [...]”. Un argumento contradictorio en sí, dado que el criterio de resguardo domiciliario, en el caso de las madres-trabajadoras, no evalúa si cuenta o no con esposo(pareja) en casa para cuidar de ellos. Lo importante es cumplir con el concepto de maternidad en la pandemia, como se aludió anteriormente. Es decir, en la práctica laboral no se aplicó un trato igualitario cuando se refiere a la responsabilidad de los cuidados y crianza de los hijos(as).

Lo anterior no implica que Pemex como empresa no cuente con procesos de igualdad de género entre su plantilla laboral. De hecho, DCAS posee una GI encargada de definir, proponer y supervisar políticas, estrategias y acciones en materia de igualdad, prevención y no discriminación —entre otras funciones— en Pemex, sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales (DOF, 2015, 28 de abril). No obstante, entre los esfuerzos por promover una imagen de inclusión en Pemex, aun durante la pandemia, la GI no participó en el diseño ni en el proceso de aplicación del criterio de resguardo domiciliario para usuarios en el Cendi. Así fue evidenciado por las trabajadoras de confianza que fungen de Enlaces Regionales de la GI al ser consultadas al respecto.

Lo contrastante de esta desigualdad de género en el acceso al servicio del Cendi fue su reconocimiento por parte de integrantes de la Gerencia;²⁹ una de ellas incluso afirmó que existió un diálogo al respecto mucho antes de la emergencia sanitaria del COVID-19. En este, nos comentó el Enlace Regional de la Gerencia, se presentaron dos situaciones que inhabilitaron la posible reforma de dicha prestación. La primera, se ancló en el costo que implicaría para Pemex ampliarlo a su población masculina:

“[...] es inviable [...] se ha hecho más o menos costos [...] eran como 8 mil pesos por niño al mes [por el servicio del Cendi], porque es un servicio de mucha calidad [...] tiene pediatra, psicólogo, dentista [...] tiene una plantilla de personal muy amplia con muchos especialistas, es muy bueno el servicio, más la comida que se les da a los niños, los horarios [...] es como si yo tuviera que pagar una colegiatura de 8 mil pesos. Eso para las mamás. Entonces, imagínate emplearlo a todos. El total del personal somos como 130 mil en todo Pemex, de esos el 28% somos mujeres. Entonces, imagínate si lo amplías al 100% al personal, tendrías que darle el día a 130 mil [haciendo referencia al resguardo domiciliario], bueno quitando a las personas que no tengan hijos [...]100 mil, pon tú [...] es un costo muy elevado...” (Trabajadora de confianza, 2021).

²⁹ La Gerencia de Inclusión se consolidó en 2015 a partir del acuerdo entre Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo (PNUD) y Pemex, el cual concluyó en 2019 y, a su vez, sentó las bases para su actuar. Además, Pemex desde 2005 ya contaba con Mesas de Inclusión Interinstitucional de Género, mismas que habían sido apoyadas por Inmujeres y la Secretaría de Trabajo (trabajadora de confianza, 2021).

La segunda la podemos enlazar con la práctica de género construida desde la legalidad del servicio de guardería, pues el Enlace de Inclusión retomó dicho argumento como parte del sentido común: “[...] si el trabajador tiene una esposa que trabaja, pues ella debe tener su prestación donde trabaje y si no trabaja se asume que va a cuidarlo [...]” (trabajadora de confianza, 2021).

El sentido común referido demuestra el binarismo que existe entre la producción y reproducción (Lázzaro, 2020), en este caso las prácticas laborales petroleras y las del cuidado, mismas que están intersectadas por el orden de género heterosexual representado por el modelo de familia que continúa vigente en Pemex. Bajo esta perspectiva las prácticas del cuidado están devaluadas y expresiones como las siguientes lo evidencian: “para que la mamá se fuera a descansar”, emitida por el socio transitorio, o la del jefe de departamento: “pues si la mujer no trabaja y no tiene actividades” refiriéndose al porqué el trabajador debería ir a laborar y la trabajadora dedicarse a cuidar. Además, refleja la diferencia entre laborar como parte de una actividad salarial y cuidar, que desde esta lógica no es trabajar, sino una responsabilidad de la maternidad.

Esta desvalorización delineada como un atributo que debe asumir la trabajadora por ser madre, o la madre al no trabajar en Pemex, oculta: 1) la actividad interpersonal del cuidado. Aquí podemos añadir las actividades pedagógicas, supervisión de la salud —ejemplo, el cepillado de los dientes; 2) la provisión de las precondiciones para el cuidado, llámense limpieza del hogar, comprar y ordenar alimentos; 3) la logística del cuidado, es decir, la coordinación de los horarios para limpiar, realizar actividades educativas, preparar comida, supervisar; y 4) la relación afectiva que provee estabilidad emocional para la construcción de identidad, entre otros aspectos (Lázzaro, 2020).

Servicios que también consideró el Enlace Regional de Gerencia cuando valoró lo que le costaría a Pemex incluir en el servicio del Cendi a su plantilla laboral sindicalizada masculina sin ningún tipo de distinción. Con el detalle de que todas las actividades aludidas recayeron en un cuerpo, la madre-trabajadora, y no en un equipo de trabajo. Además, descarta cualquier tipo de paternidad que no se enmarque en el acto de proveer y proteger desde la actividad laboral.

REFLEXIONES FINALES

La pandemia del COVID-19 es un evento imprevisto, aunque existió su posibilidad. Con todo y su carácter de imprevisibilidad (Muñiz, 2012), la contingencia permitió dar cuenta de las certezas que posee en materia de género la organización laboral de Pemex y quienes lo conforman. El resguardo domiciliario, entendido a partir de la cláusula 43 por los trabajadores(as) petroleros asociados al STPRM, evidencia la legitimidad de las prácticas de género que devienen del modelo de familia petrolera en el espacio laboral. Modelo que, como alude Butler, posee “una relación mimética entre género y sexo, en el cual el género refleja al sexo o, si no, está restringido por él” (2001: 39). El varón restringe su

participación en la familia a las actividades productivas para cumplir con el ideal de proveer y proteger económicamente. Mientras que la mujer, por su capacidad biológica de reproducir, se limita al cuidado del *otro*, llámese hija(o), enfermo, esposo, pareja, etcétera.

El caso de las Mamás Cendi revela que la regla no escrita: Pemex es de y para hombres, continúa vigente. En tanto, el concepto de trabajadora está por debajo de la relación de dependencia vital de los *otros* por medio de la maternidad (Lagarde, 2014). Una vivencia corporal que en el marco de la emergencia sanitaria y el CCT se tradujo desde un carácter irrenunciable.

Además, el modelo borra cualquier otro tipo de paternidad que no se encuadre en la imagen de proveedor-protector y, a su vez, cualquier expresión de riesgo o vulnerabilidad que experimentan respecto a un estado de emergencia. Esta omisión entendida desde el sentido común es posible identificarla ante la ausencia de rechazo, incomodidad o reclamo por parte de las y los trabajadores petroleros con relación a la inclusión de las Mamás Cendi en los criterios para acceder a la cláusula 43. Dado que, es calificado desde la *normalidad* que ellas deban asumir la responsabilidad del cuidado y ellos arriesgarse para garantizar la producción.

Esta *normalidad* en las prácticas de género de la plantilla laboral sindicalizada de Pemex promueve una desigualdad laboral y pese a ser identificada por el área encargada de programar la inserción y equidad de género en la empresa, no se ha logrado desestructurar. Los argumentos obtenidos por parte del personal de la GI de Pemex dan cuenta de lo inmerso de esta asimetría en la organización, ya que en ellos se realza el costo económico y productivo que asumiría la empresa en caso de considerar la equidad en el servicio al Cendi; posición que coloca como “un supuesto invariable, siempre disponible y gratuito” (Lázaro, 2020: 266) del cuerpo femenino al trabajo del cuidado y, por ende, la actividad laboral en la industria petrolera “como secundaria o que las mujeres no participan en la actividad económica” (García y Oliveira, 2007: 53).

Esta investigación abre nuevas interrogantes respecto a las experiencias de las trabajadoras calificadas como Mamás Cendi, quienes vivieron más de un año en resguardo domiciliario. Así como los cambios y perspectivas con respecto a la paternidad de los trabajadores petroleros a partir de la aplicación de las medidas preventivas al COVID-19.

REFERENCIAS

- Baltar, F. y Gorjup, T. (2012), Muestreo mixto online: una aplicación en poblaciones ocultas, *Intangible Capital*, 8 (1), 123-149.

- Bazán, L. (1999), *Cuando una puerta se cierra cientos se abren. Casa y familia: los recursos de los desempleados de la refinería 18 de Marzo*, Ciudad de México: CIE-SAS.
- Borderías, C., Carrasco, C. y Torns, T. (2011), *El trabajo de cuidados. Historia, teoría y políticas*, Madrid: Catarata.
- Butler, J. (2001), *El género en disputa. El feminismo y la subversión de la identidad*, Ciudad de México: Paidós Mexicana.
- Casas, V. y Palermo, H. (2021), ¿El virus afecta 'a todos (y todas) por igual'? Una mirada crítica acerca del trabajo doméstico remunerado en Argentina en tiempos de pandemia por COVID-19, *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México*, 7, 1-36.
- Colmenares, F. (2008), Petróleo y crecimiento económico en México 1938-2006, *Economía UNAM* 5 (15), 53-65.
- Diario Oficial de la Federación (DOF) (2014, 02 de abril) Ley de Seguro Social, disponible en <https://www.ucol.mx/content/cms/13/file/federal/LEY_DEL_SEGURO_SOCIAL.pdf>.
- DOF (2015, 28 de abril), Estatuto Orgánico de Petróleos Mexicanos, Artículo 145, Sección Novena de la Gerencia de Inclusión, disponible en <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5390323&fecha=28/04/2015>.
- DOF (2020, 21 de octubre), Decreto por el que se reforman los artículos 201, primer párrafo, y 205, primer párrafo de la Ley del Seguro Social, disponible en <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5603252&fecha=21%2F10%2F2020>.
- DOF (2020a, 16 de marzo), Acuerdo número 02/03/2020 por el que se suspenden las clases en las escuelas de educación preescolar, primaria, secundaria, normal y demás para la formación de maestros de educación básica del Sistema Educativo Nacional, así como aquellos de los tipos medio superior y superior dependientes de la Secretaría de Educación Pública, disponible en <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5589479&fecha=16/03/2020>.
- DOF (2020b, 29 de mayo), Acuerdo por el que se establece los Lineamientos técnicos específicos para la reapertura de las actividades económicas, disponible en <https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5594138&fecha=29/05/2020>.
- DOF (2020c, 27 de julio), Acuerdo por el que se da a conocer el medio de difusión de los criterios para poblaciones en situación de vulnerabilidad, disponible en <http://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5597318&fecha=27/07/2020>.
- Douglas, M. y Wildavsky, A. (1982), *Riesgo y cultura. Ensayo en la selección de daños tecnológicos y de medio ambiente*, Los Angeles: Prensa de la Universidad de California.
- Durin, S. (2021), Patriarcado y pandemia: familismo recargado, *Verificado*, 1-8.
- Estrada, M. (1996), *Después del despido: desocupación y familia obrera*, México: CIE-SAS.

- Federici, S. (2010), *Calibán y la bruja. Mujeres, cuerpo y acumulación originaria*, Madrid: Traficantes de Sueños.
- Federici, S. (2013), *Revolución en punto cero. Trabajo doméstico, reproducción y luchas feministas*, Madrid: Traficante de Sueños.
- García, B. y Oliveira, O. (2007), "Trabajo extradoméstico y relaciones de género: una mirada", en *Género, familias y trabajo: rupturas y continuidades. Desafíos para la investigación política* (49-87), Buenos Aires: Clacso.
- Gobierno de México (2020, 12 de agosto), Criterios de personas con situación de vulnerabilidad que tienen mayor riesgo de desarrollar una complicación o morir por COVID-19 en la reapertura de actividades económicas en los centros de trabajo, disponible en <https://coronavirus.gob.mx/wp-content/uploads/2020/08/Criterios_Vulnerabilidad_12Ago2020.pdf>.
- Hernández, A. (2014), El derecho de guardería en México: reflejo y reproducción de la desigual división sexual del trabajo, *Lan Harremanak* (31), 157-170.
- Juárez, A. (2017), *Los efectos de la reforma energética 2013 en la Reestructuración administrativa del corporativo de Pemex y Pemex exploración y producción*, El Colegio de México, Publicación del Programa de Energía, 2 (2).
- Lagarde, M. (2014), *Los cautiverios de las mujeres. Madresposas, monjas, putas, presas y locas*, Ciudad de México: Siglo XXI Editores.
- Lázzaro, A. (2020), "Los cuidados" como categoría de análisis de lo socioeconómico. Una propuesta teórica de transformación desde la economía feminista, *Methaodos. Revista de Ciencias Sociales* (8), 258-270, disponible en <<https://www.methaodos.org/revista-methaodos/index.php/methaodos/article/view/404>>.
- Matías, D. (2019), *Las Anómalas. Trayectorias laborales de trabajadoras en la refinería "Ing. Dovalí*, tesis de doctorado en Antropología Social, México: CIESAS-Sureste.
- Meyer, L. (2009), *Las raíces del nacionalismo petrolero en México*, México: Océano.
- Miller, G. (2004), Frontier Masculinity in the Oil Industry: The Experience of Women Engineers, *Gender, Work and Organization*, (11), 47-73, disponible en <<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1111/j.1468-0432.2004.00220.x>>.
- Muñiz, L. (2012), Carreras y trayectorias laborales: una revisión crítica de las principales aproximaciones teórico-metodológicas para su abordaje, *Revista Latinoamericana de Metodología de las Ciencias Sociales* (2), 36-65.
- Muñiz, L. (2015), El trabajo petrolero, un trabajo masculino: reflexiones a partir de un estudio de caso de carreras laborales de varones, *Revista Pilquen*, 18 (1), 1-14.
- Novelo, V. (1989), Las fuentes de poder de la dirigencia sindical en Pemex, *Corporativismo y Modernidad* (28).
- Novelo, V. (1991), *La difícil democracia de los petroleros: historia de un proyecto sindical*, Ciudad de México: CIESAS.

- Pemex (2020b, 27 de septiembre), Mantiene Pemex estrategia de contención de propagación del COVID-19, comunicado N° 227, México, disponible en <https://www.pemex.com/saladeprensa/boletines_nacionales/Paginas/2020-227-nacional.aspx>.
- Petróleos Mexicanos (Pemex), (2020a, 19 de marzo), Acciones a implementar a partir del 23 de marzo del 2020, conforme a la Jornada Nacional de Sana Distancia, México.
- Ramos, D. y Hernández, A. (2020), “La inserción laboral de ingenieras en la industria petrolera mexicana, el caso de la región sur”. En García R., Enoc (coord.), *Un acercamiento multidisciplinario al aprovechamiento de los hidrocarburos* (69-81), Ciudad de México: Colofón.
- Rojas-García, G., Martínez-Silva, E., y Belmont-Cortés E. (2020), Transiciones en los trabajos de hombres y mujeres ante la desestructuración del sector energético en México, *Revista Interdisciplinaria de Estudios de Género de El Colegio de México* 6 (e501), 1-33.
- Salazar, L. y H. Palermo (2016), Trabajo, disciplina y masculinidades. Un análisis comparado entre dos industrias extractivas de Argentina y México, *Nueva Antropología* 29 (85), 53-74.
- STPRM-Pemex (2015), Contrato Colectivo de Trabajo, México, disponible en <https://www.pemex.com/acerca/informes_publicaciones/Documents/contrato_colectivo/cct_2015-2017.pdf>.
- STPRM-Pemex (2017), Contrato Colectivo de Trabajo, México, disponible en <https://www.pemex.com/acerca/informes_publicaciones/Documents/contrato_colectivo/CCT_2017-2019.pdf>.
- STPRM-Pemex (2019), Contrato Colectivo de Trabajo, México, disponible en <<http://stprmnacional.org/Documents/70%20I/CCT%202019-2021.pdf>>.
- Vargas-Monroy, L. y M. Llombart, (2013), Gubernamentalidad, dispositivos de género, raza y trabajo: la conducción de la conducta de las mujeres trabajadoras, *Universitas Psychologica* 12 (4), 1255-1267.
- Young, Iris (1992), Marxismo y feminismo, más allá del ‘matrimonio infeliz’ (una crítica al sistema dual), *El cielo por asalto*, 4, 1-17.