



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

A Realizarse los días 17,18 y 19 de Mayo de 2006 en Oaxtepec, Morelos.

La Estructura Corporativa del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana.

Dra. Judith Herrera Montelongo
Profesora-Investigadora del Departamento
Política y Cultura DCSH-UAM-X

Tel. 54837110 y 7111
Tel. Casa 55555621



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

La Estructura Corporativa del Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana¹

EL STPRM

El Sindicato de Trabajadores Petroleros de la República Mexicana (STPRM) se constituyó el 15 de agosto de 1935. Este sindicato cambió la relación laboral entre los sindicatos y las compañías extranjeras, ya que todas ellas se vieron obligadas a reconocer un contrato colectivo de trabajo único, siendo que antes se ceñían a criterios propios: mientras algunas empresas pagaban salarios razonables, la gran mayoría no cumplía con las expectativas ni con muchos de los derechos laborales de los trabajadores petroleros mexicanos.

Los trabajadores petroleros fueron los primeros que en su proceso de organización se enfrentaron como grupo a los intereses de la inversión extranjera, (ese es el origen de su nacionalismo) y su consolidación es resultado del alcance nacional de esta empresa.

El STPRM se ubica en una empresa estratégica para el país, lo cual explica tanto la fuerza del sindicato, como su estructura y prácticas. Por otro lado, el Estado mexicano es tanto el patrón como el aliado del sindicato, en la Declaración de Principios se estableció la alianza con el Estado Revolucionario, lo cual implica una relación política, de colaboración pero también de conflicto potencial cuando el gobierno no responde a las demandas del sindicato.

La fuerza del sindicato, el carácter de PEMEX como empresa estratégica y la relación directa con el gobierno, permite explicar la existencia de una corriente

¹ Dra. Judith Herrera Montelongo, Profesora-Investigadora del Departamento Política y Cultura DCSH-UAM-X.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

hegemónica, ya que se argumenta que la “unidad” de los petroleros es crucial para conservar al sindicato.

A su vez, el sistema de votaciones permite explicar el mantenimiento de la centralización del poder en dicha corriente, la cual ha conservado todos los puestos administrativos y laborales del sindicato, así como sus recursos fundamentales: por ejemplo, el monopolio del conocimiento sobre los documentos, leyes y normas, el vínculo entre el sindicato y Partido Revolucionario Institucional (PRI) y las relaciones con autoridades de la empresa. Todo ello le ha permitido tener éxito en las negociaciones contractuales.

Respecto al monopolio del conocimiento, los líderes y dirigentes de la corriente hegemónica conocen la historia de los CCT, de los mecanismos de negociación del sindicato con la empresa y del gobierno federal; también manejan la Ley Federal del Trabajo (LFT), cuentan con conocimientos del orden jurídico, civil y policiaco y tienen acceso a todos aquellos documentos y leyes que rigen la vida sindical en el país.

Así, la corriente hegemónica ha tendido a monopolizar la administración sindical, permaneciendo en los cargos durante tiempos largos, reeligiéndose en los puestos (12 años) y rotándolos entre un pequeño grupo, empleando para ello distintos mecanismos, lealtades, sentimientos y actitudes de apoyo incondicional de las bases hacia los dirigentes, impidiendo (consciente o inconscientemente) la formación de cuadros de dirigentes sustitutos. Ello se fundamenta en el requerimiento del 66% de aprobación de los socios para tomar decisiones.

Por otro lado, la corriente hegemónica participa en el campo de la política a través de una relación estrecha con el PRI. La toma de decisiones de los dirigentes



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

se lleva a cabo en un pequeño grupo (formado por tres trabajadores que se eligen en la Convención y en las asambleas correspondientes) elaborando propuestas para designar a los trabajadores que ocuparán puestos de elección popular y los que representarán al sindicato en la Confederación de Trabajadores de México (CTM) y en el Congreso del Trabajo (CT).

FORMACIÓN DE LA LÓGICA CORPORATIVA

La estructura del sindicato petrolero se estableció con un componente básico: la lógica corporativa, la cual integra varios elementos. El más significativo por su función es el de la identidad gremial, de cohesión en sentido práctico: pertenecer al sindicato y por tanto ser trabajador petrolero.

La estructura corporativa del sindicato ha descansado en los siguientes puntos:

- I. La construcción de una lógica corporativa o sentido práctico que ha generado la identidad petrolera y el vínculo de pertenencia al sindicato por parte de los trabajadores. Durante mucho tiempo, la lógica corporativa subordinó a la lógica ciudadana; sin embargo, los cambios ocurridos en el campo político y dentro del sindicato han permitido la coexistencia de estas lógicas en la organización. La lógica ciudadana se está redefiniendo y algunos de los trabajadores petroleros participan en los comicios federales y locales de manera libre y secreta, diversificando las preferencias electorales, mientras que la lógica corporativa permanece entre los trabajadores para negociar sus derechos y mejoras laborales.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- II. Un liderazgo centralizado, que recae en el secretario general del Comité Ejecutivo General (CEG).
- III. La ausencia en el estatuto de estructuras intermedias de gobierno en las zonas petroleras.
- IV. El hecho que la elección de los funcionarios del sindicato se lleve a cabo a través del sistema de votación denominado a mano alzada ha impedido el ejercicio del voto directo, libre y secreto.
- V. La cláusula de exclusividad por ingreso y separación, que permite al sindicato el monopolio de la contratación y el control de los trabajadores.
- VI. La Ley Federal del Trabajo, que contempla tanto la afiliación obligatoria a los sindicatos como la libertad sindical, generando ambigüedad en la aplicación de esta Ley.

I. LA LÓGICA CORPORATIVA

Defino la lógica corporativa como aquella en la que la acción de las organizaciones se sustenta en una identidad primordial de valores, que se integra sobre sentimientos básicos que norman conductas, tales como la lealtad a los amigos y compañeros de trabajo, fidelidad a la organización, disciplina dentro y fuera del ámbito directo de la organización y confianza en el líder, quien opera a discreción en nombre del colectivo. El imaginario se construye sobre una percepción de la vida que subordina la acción individual y privilegia los derechos colectivos, aun cuando se trate de satisfacer necesidades primordiales o atender problemas de la esfera de lo privado.

De esta manera, el mundo social se reproduce en las relaciones corporativas. Es una "lógica" que ha funcionado como un espacio privilegiado para el desarrollo y



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

el crecimiento de aspiraciones políticas, al mismo tiempo que ha generado identidad de los individuos con respecto a la organización que les da cobijo.

Lo anterior me permite caracterizar las prácticas político-sindicales de los trabajadores petroleros, denominándolas como un sentido práctico o “lógica corporativa”. Explico su surgimiento a partir de las acciones y actitudes que desarrollan los mismos miembros del sindicato, para explicarse su actuar en la vida sindical y cotidiana, dentro de un medio favorable a los arreglos no escritos y a las prácticas informales. Así, la lógica corporativa es una modalidad de conocimiento subjetivo y objetivo de la realidad que otorga legitimidad a la acción sindical, que ciertamente ha resultado exitosa, ya que permitió lograr la unidad del gremio, establecer objetivos comunes, mejorar las condiciones laborales y posicionarse en la arena política nacional.

La lógica corporativa es una forma práctica de dar sentido a la vida político-laboral. La lógica corporativa les ha permitido estructurar una forma de vida político-sindical y tomar decisiones colectivas para defender sus intereses y luchar en torno a los mismos objetivos y conseguir la satisfacción de sus demandas y peticiones.

Los trabajadores petroleros agrupados en el sindicato fundamentaban su doble función: organización laboral e institución política, a partir de los puntos establecidos en el Estatuto y Contrato Colectivo de Trabajo (CCT), además de un arraigado sentimiento nacionalista. La corriente hegemónica integrada al sector obrero del PRI, formaba parte de las decisiones políticas-económicas del régimen, y la lógica corporativa basada en tradiciones y sentimientos tales como la amistad, la confianza, la lealtad al líder sindical, aceptando las jerarquías, puesto que la autoridad se legitimaba a través de contratos colectivos de trabajo, conforme a lo



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

establecido en la ley laboral y más, y la lógica ciudadana,-participación en los comicios se subordinaba a la lógica corporativa- dando poca importancia hacia fuera a la pluralidad política y el voto libre y secreto y hacia adentro evitando que la oposición a la corriente hegemónica participara con reglas claras en los procesos electorales del sindicato.

II. UN LIDERAZGO CENTRALIZADO

El liderazgo centralizado y vertical que se ha ejercido en el sindicato, recae principalmente en el secretario general del CEG, ya que no existen órganos intermedios de gobierno. Esto ha funcionado así desde su constitución. La clave es la elección del secretario general del CEG y la elección del secretario general de sección². El procedimiento de elección del secretario general del CEG es la misma para elegir al secretario general de sección, lo que permite que el liderazgo nacional se conserve por los mecanismos de control de los líderes locales. Un dirigente local no puede llegar a un acuerdo sin considerar la negociación realizada por el secretario general del CEG; esta situación obedece a que los intereses del sindicato en todo el sistema petrolero le dan su carácter de sindicato único de industria nacional y los derechos laborales se consideran nacionales y se imponen a lo local. Así, la toma de decisiones desde el CEG ha justificado a la corriente hegemónica con el argumento que así se mantiene la “unidad” del sindicato.

Por otro lado, la elección del secretario general del CEG es un rito significativo, porque a través de este se simboliza al sujeto que tiene la función de

² El STPRM adoptó como régimen interno para la mejor defensa de sus intereses y la operación administrativa, la agrupación de los socios en Secciones y Delegaciones. Las secciones se consideran el espacio en el que el líder sindical tiene mayor contacto con los sindicalizados y por ende, donde se puede producir mayor identidad entre ambos. Con ello, la “unidad” sindical se fortalece, ya que se evita que cualquier grupo pretenda formar una sección.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

cohesionar a los trabajadores leales. El líder no se elige para ser apoyado y fortalecido por sus simpatizantes, sino para que él los cohesionen a ellos.

III. LA AUSENCIA EN EL ESTATUTO DE ESTRUCTURAS INTERMEDIAS DE GOBIERNO

En los años sesenta, Joaquín Hernández Galicia acordó con algunos líderes locales el surgimiento de coordinadores políticos. Esto, para remediar la falta en el estatuto de estructuras intermedias de gobierno en las zonas petroleras. Dichos coordinadores políticos, más que desempeñar una función laboral-administrativa en la estructura del sindicato, consolidaron la participación del sindicato en la política nacional. Los coordinadores han funcionado como enlace entre las zonas petroleras y el secretario general del CEG, para definir la participación de trabajadores petroleros en puestos de elección popular. Además, el coordinador es elegido tomando en cuenta al líder político local o regional, lo que permite establecer contactos entre ellos con la Confederación de Trabajadores de México (CTM).

El coordinador político, si bien es cierto que trabaja a nivel de zona, se encuentra muy frecuentemente en la ciudad de México, estableciendo un puente entre las diputaciones de su zona y de todo el sistema petrolero ya que tiene sus oficinas en el propio Comité ejecutivo general. (Salazar Segura, 1986, p. 219)

IV. ELECCIONES DE FUNCIONARIOS SINDICALES A MANO ALZADA

El hecho que la elección de los funcionarios se lleve a cabo a través de votaciones abiertas (específicamente con el mecanismo denominado a “mano alzada”) ha impedido el ejercicio del voto directo, libre y secreto, requisito para la democracia. En el Estatuto vigente, en el artículo 287, se establecen dos clases de



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

votaciones; directas e indirectas. En las primeras, cada socio del sindicato expresa su voluntad; en las segundas, la voluntad de los socios se expresa a través de delegados.³ La votación directa se ejercerá invariablemente en las Asambleas Generales y Departamentales y la indirecta se ejercerá solo cuando haya sido autorizada previamente por las mismas asambleas, como en el caso de los delegados que concurren a las Convenciones.

Tanto en las elecciones directas como en las indirectas, se vota bajo un sistema “de mano alzada”. Esta votación genera un gobierno de mayorías pero que lo ejercen minorías, ya que la Convención se convierte en asamblea legislativa en donde los delegados votan representando a las mayorías.

Si se presentan más de tres candidatos interesados en ocupar la secretaría general del CEG, en una primera votación se eliminan algunos candidatos que no reúnen los requisitos o su personalidad no fue aprobada por la mayoría de los Delegados. En la segunda vuelta, si quedan dos candidatos, el que obtiene la mayoría calificada de votos (66%) es declarado triunfador; en consecuencia –al no computarse los votos inválidos ni las abstenciones– es votado por una mayoría absoluta (más de la mitad de los sufragios válidos) y solamente se escoge al secretario general, fortaleciendo al secretario electo de manera total.

Los resultados electorales no permiten distribuir las posiciones en grupos o corrientes que no están representadas en la Convención. Es cierto que la dirigencia del sindicato es elegida por la mayoría de los trabajadores, pero esta dirigencia se convierte en una cúpula o elite que controla al sindicato de manera tanto oficial, como informal o extraestatutaria. Además, la planilla que previamente ha formado el candidato a Secretario General cubre la totalidad de los cargos a elección y dado que, bajo el sistema actual, la planilla que obtiene mayor cantidad de sufragios ocupa todos los puestos de representación, entonces invariablemente hay sectores de votantes que quedan con poca influencia en las decisiones del Comité Ejecutivo General y de los locales.

³ Los trabajadores transitorios y jubilados no votan, es decir, el criterio es quien no trabaja de manera permanente, no vota. En los hechos, durante la hegemonía quinista, se les permitía votar y también antes de este periodo. Bajo el liderazgo de Carlos Romero Deschamps los transitorios suelen votar en algunas secciones.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Artículo 288. Tanto las votaciones para elecciones de funcionarios Locales, Delegados a Convención y comisionados Especiales, así como las directas y las indirectas, [...] invariablemente [...] se harán con el sistema a mano alzada. Se podrán hacer también con cualesquiera del siguiente sistema por plebiscito, nominal y por escrutinio, cuando así lo determine el propio Comité Ejecutivo General.

Ahí mismo se establecen las definiciones de los sistemas citados:

- a) A mano alzada, cuando para expresar la voluntad el votante levante la mano, hasta que cuente o se verifique el número de votos.
- b) Por plebiscito, agrupando a los votantes que coincidan en una misma voluntad de expresión para computar la votación general.
- c) Nominal, cuando al ser nombrado el votante en una lista, expresa por propia voz su voluntad, anotándose luego su voto para el cómputo final.
- d) Por Escrutinio, mediante cédulas que deberán llenarse con el nombre completo del trabajador, el departamento donde trabaja, el número de ficha y su firma.

Tanto el sistema a mano alzada, como los alternativos, no son de voto secreto. Ello, por supuesto, pone obstáculos a la creación de grupos opositores fuertes, pues cada socio que pertenezca o vote por ellos, es inmediatamente identificado, lo que tiene el efecto de inhibir a los votantes potencialmente opositores al candidato oficial.

Por otro lado, en la Ley Federal del Trabajo (LFT) no se estableció la elección de los dirigentes sindicales a través del sufragio universal por voto libre, directo y secreto, argumentando ante las autoridades federales la existencia de dicho sistema con el derecho de autonomía de las organizaciones sindicales: fijar esos esquemas corresponde a los propios sindicalizados.

V. EL MONOPOLIO DE LA CONTRATACIÓN

En los Estatutos, como en la Cláusula 4 del CCT, se enfatizan los principios colectivos sobre los individuales, lo que fortalece al sindicato y al monopolio de la contratación. La autoridad que negocia la contratación, movimientos escalafonarios,



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

es el secretario General del CEG, auxiliándose de cada uno de los secretarios generales de sección.

La organización cuyo objetivo central se define en el Cap. II [Declaración de Principios y Tácticas de Lucha], establece que lucha por los derechos de la clase trabajadora y se refuerza en el Artículo 8 Fracción XIII: en el sindicato se luchará por: “Abolir toda clase de privilegios individuales, ya sea en la empresa o en el sindicato para sujetarse a los principios colectivos como norma de conducta.”⁴

El sindicato es la entidad que contrata, y hace la propuesta a la empresa, de modo que el conseguir un puesto de trabajo a través de esta organización, es lo que articula a los trabajadores en el sindicato y lo que construye la lógica corporativa. Los trabajadores se identifican con el sindicato construyéndose la identidad corporativa y la organización se consolida al proteger los derechos laborales de los trabajadores.

La Fracción XVI establece que el sindicato,

Ejercerá estricta vigilancia sobre la aplicación de la cláusula de exclusión a efecto de que esta medida sindical se aplique con toda justicia observando las disposiciones de estos estatutos y en todo caso en beneficio de la integridad y decoro del sindicato.

Esta cláusula se complementa con la establecida en el CCT y es la Cláusula 4 del Capítulo II de Ingresos, Vacantes y Movimiento en general: “Los puestos de nueva creación definitivos, y las vacantes definitivas siempre que no se deban a reajuste de personal, el patrón las cubrirá en los términos de esta cláusula, [de exclusividad] por conducto del sindicato, a través de las secciones o delegaciones respectivas.”

⁴Estatuto, 1994, Título Segundo, Cap. II, Artículo 7, Fracción XIV, Artículo Pp. 26,27.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Cuando se presenta una vacante, el sindicato ya está enterado y ya ha negociado de antemano a que trabajador le corresponde, la vacante ya no genera escalafón corrido como está en la cláusula, sino que el secretario general local, en acuerdo con el secretario general del CEG, cancelan el último puesto que genera la plaza vacante y negocian los escalafones entre los trabajadores que se verían afectados de realizarse el ascenso. Es decir, si la vacante definitiva es por jubilación y el trabajador tiene contacto directo con el líder, deja a un familiar en su lugar, pero no en el último puesto sino que negocian (la acusación que hacen los trabajadores es de compra-venta) los escalafones entre los mismos trabajadores; el trabajador que obtiene la plaza se queda en el lugar vacante y el trabajador que se supone ascendería permanece en su puesto. En realidad, sacrifican a un trabajador impidiendo el ascenso de escalafón corrido y ya no se cubre el último puesto. Situación que se agudiza desde la hegemonía de Carlos Romero Deschamps.

El término de tiempo para que el sindicato cubra la vacante va de 72 horas a un año. Ello no se cumple, pues en general siempre hay trabajadores transitorios en reserva (coloquialmente “cubre faltas”) y aún cuando en la cláusula seis del Contrato Colectivo de Trabajo, también estos trabajadores deberían reunir ciertos requisitos y pasar una evaluación, si se trata de personas recomendadas por el dirigente, no resulta tan importante que cubran dichos requisitos.

Cuando un trabajador entra por primera vez a trabajar en un puesto vacante o un trabajador de planta solicita el ascenso que se origina con el movimiento, ya conocen la materia de trabajo, pues el empleador entrega el temario de evaluación treinta días antes de cubrirse la vacante al representante sindical o al mismo



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

trabajador si lo requiere. En caso de no aprobar la evaluación, pierde ese movimiento pero no los derechos para concursar en el futuro por otro movimiento.

En realidad, cada movimiento escalafonario que se lleva a cabo esta solicitado de antemano por trabajadores transitorios y por trabajadores de planta que lo pueden ocupar. Los dirigentes, a través de los delegados departamentales, se enteran de los movimientos y las solicitudes que cientos de trabajadores hicieron previamente, las otorgan generalmente a los familiares de los que cooperan y colaboran en el sindicato.

VI. LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO

La Ley Federal del Trabajo (desde la primera que se aprobó en 1931 hasta la vigente), los legisladores aceptaron introducir la cláusula de exclusión por ingreso en el artículo 49, quedando su redacción de la siguiente manera:

La cláusula por virtud de la cual el patrono se obligue a no admitir como trabajadores sino a quienes estén sindicalizados, es lícito en los contratos colectivos de trabajo. Esta cláusula y cualesquiera otras que establezcan privilegios a favor de los sindicalizados, no podrán aplicarse en perjuicio de los trabajadores que no formen parte del sindicato contratante y que ya presten sus servicios en la empresa en el momento de celebrarse el contrato.⁵

Es interesante hacer notar que al aprobar la cláusula el Congreso de la Unión (En 1931) suprimió la parte final de la redacción original que en el proyecto establecía: “siempre que haya sido voluntariamente aceptada por las partes”. Con esto se daba todavía más fuerza a la organización sindical y a su facultad como única vía de ingreso a un puesto de trabajo (Aragón Mendía, 2001, pp. 5-6)⁶ También se aprobó la cláusula de exclusión por separación en el artículo 236:

⁵ Ley Federal del Trabajo, 1931, México, Talleres Gráficos de la Nación, p.12.

⁶ Señala que la primera vez que se argumentó en el aspecto de ingreso fue en la Convención Textil de 1927. pp.5-6.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Los sindicatos de trabajadores tienen derecho a pedir y obtener del patrón, la separación del trabajo de sus miembros que renuncien o sean despedidos del sindicato, cuando en el contrato respectivo exista la cláusula de exclusión. (Ídem, p. 51)

Este mecanismo empezó a utilizarse para evitar que “trabajadores indeseables” obstaculizaran las acciones de los dirigentes sindicales; se arraigó rápidamente en todo el movimiento sindical y dio lugar al monopolio en la contratación, esto es, dando lugar a la obligatoriedad de la pertenencia al sindicato.

Para prevenir alguna queja o demanda por la afiliación obligatoria, se introdujeron en la LFT los artículos 357 y 358. En el primero de ellos se sostiene que “los trabajadores y los patrones tienen el derecho de constituir sindicatos sin necesidad de autorización previa” mientras que en el segundo se establece que:

A nadie se puede obligar a formar parte de un sindicato o a no formar parte de él [...] Cualquier estipulación que establezca multa convencional en caso de separación del sindicato o que se desvirtúe de algún modo la disposición contenida en el párrafo anterior, se tendrá por no-puesta. (Trueba y Trueba, 1980, p. 171)

Conviene recordar que esto lo estableció el legislador pensando en las garantías individuales consagradas en la Constitución, en donde no sólo se respetan los derechos colectivos o sociales, sino también los individuales. Además, ninguna ley particular puede estar por encima de la Carta Magna. Siguiendo este precepto lo correcto era que las cláusulas de exclusión se hubieran eliminado de la Ley Federal del Trabajo, pero seguramente razones políticas lo impidieron.

Se entiende que se puede ejercer la libertad sindical, se le concibe como una facultad subjetiva o individual inherente a toda persona para integrarse o no a un



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

sindicato; desde el punto de vista jurídico es una potestad, un acto personal que se ejerce con plena autonomía.

A través de los años, la afiliación obligatoria se entendió como que solo se constituiría un sindicato por empresa. Ello inhibió la existencia de sindicatos que compitieran por la representación de los trabajadores; de hecho, la existencia de un solo sindicato ha tenido como resultado la construcción de una corriente hegemónica que controla a los grupos opositores.

Esta situación está relacionada con el sistema y régimen político, se construyó para impulsar la organización de la sociedad por sectores. El partido hegemónico cumplía la función de intermediación entre sociedad y Estado, a su vez, el partido se constituyó con los sectores divididos de la sociedad mexicana, así los sindicatos que representaban los intereses laborales de los trabajadores se afiliaron a la CTM y ésta a su vez al PRI.

Como parte del partido hegemónico la representación obrera obtuvo cuotas de poder y, desde esa posición y con esas prebendas, el movimiento sindical se constituyó como parte del régimen político, cumpliendo una triple función: en el nivel macro conformándose en parte del régimen político a través del partido hegemónico; en el nivel mezo formando parte de la intermediación sociedad-Estado, al vincularse las organizaciones sindicales para generar el movimiento sindical; y en el nivel micro el sindicato representaba y gestionaba los intereses de los trabajadores.

Así la libertad sindical y la acción individual del trabajador quedaron subordinadas, desdibujadas, frente al control de la corporación sindical (vinculada al



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

Partido Revolucionario Institucional, ex partido hegemónico), la que ostenta la exclusividad de la contratación.

EL GOBIERNO DEL SINDICATO

El gobierno del sindicato funciona con reglas, procedimientos y normas que han agrupado a los trabajadores y líderes en torno de ciertas estrategias, y también en torno a mecanismos informales que han dado cohesión a la organización para llevar a cabo ciertos objetivos y resolver ciertas necesidades. A consecuencia de estos elementos, se han generado facultades extraestatutarias en las autoridades, esto es, capacidades que van más allá de cumplir con sus funciones laborales. Esas facultades informales altamente institucionalizadas son un componente importante de la estructura organizacional y con la propia gobernación del sindicato. Las preguntas ¿quiénes gobiernan? y ¿cómo gobiernan? permiten explicar la rigidez de la estructura de gobierno; el procedimiento para elegir a los líderes sindicales explican la exclusión de los grupos opositores y en tanto, la permanencia de una corriente en el gobierno del sindicato. Por su parte, la distribución de los puestos entre las secciones estratégicas explica el poder sindical en el ámbito territorial.

Las secciones, además de conformar la estructura administrativa del sindicato, alimentan la fuente del poder sindical nacional. La doble función de los secretarios generales locales es otorgar poder y legitimidad al secretario general del CEG; asimismo, realizan tareas que implican una relación más directa con los trabajadores. Para ello, los secretarios generales locales se auxilian de los delegados departamentales, a través de los cuales conocen en detalle la situación laboral y personal de los trabajadores. Las secciones y sus dirigentes se mantienen



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

leales al CEG y cobran el porcentaje que le corresponde al sindicato por los servicios de transporte y flete que realizan en los centros de trabajo, a cambio de participar en los comicios.

CAMBIOS Y PERMANENCIAS EN GOBIERNO Y ELECCIONES EN EL STPRM

Algunos puntos de la estructura del sindicato permanecen sin cambios:

- La elección de los dirigentes se lleva a cabo a través del sistema denominado a mano alzada o por escrutinio abierto.
- El control de todos los puestos, por parte de la corriente hegemónica liderada por Carlos Romero Deschamps
- El tipo de presión al gobierno federal, para conseguir interlocución a cambio de aceptar reformas en el CCT y los estatutos (1996) en los discursos del líder sindical, se presionaba al gobierno federal para conservar su cuota de poder político y conseguir mejoras en el CCT (Romero Deschamps, 1996).

Otros rasgos que permanecen en el sindicato son los siguientes:

- La estabilidad dentro de la organización se ha mantenido, sin crisis que la ponga en una situación de desaparición o un debilitamiento para negociar el CCT, y tampoco se ha llegado a un enfrentamiento insalvable frente al gobierno federal⁷.
- La exclusión de las corrientes minoritarias en la toma de decisiones y de su participación en los procesos electorales.

⁷ Considerando que en el 2001 la contraloría de la nación (hoy llamada Secretaría de la Función Pública) presentó una demanda ante la Procuraduría General de la República contra algunos miembros del CEG del STPRM por fraude y fraude electoral al desviar \$1,800 millones de pesos adquiridos por el sindicato y transferidos a la campaña política del PRI para los comicios federales del año 2000.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

- El vínculo de la corriente hegemónica con el PRI

El Sindicato ha sufrido varios cambios importantes. Por ejemplo,

- A partir de la reconfiguración de la refinería “Ing. Héctor Lara Sosa” con sede Cadereyta, Nuevo León y de la “Francisco I. Madero” establecida en Cd. Madero, Tamps. Los consorcios contratan personal para laborar dentro de las instalaciones sin generar problemas con el sindicato.
- Se modificaron los estatutos en 1994 para hacer explícita la adhesión del sindicato al PRI.
- Se modificaron los Estatutos en 2000 para permitir la afiliación individual de los trabajadores a los partidos políticos.
- Se eliminó el porcentaje del 2% de recursos económicos que se le otorgaba al sindicato a través de la cláusula 34 del CCT que había dado lugar al contratismo.

“Petróleos Mexicanos deducirá el 2% del monto total de las obras y servicios ejecutados por conducto de contratistas libres y lo entregará al STPRM, por concepto de aportación para obras de beneficio social”⁸.

CONCLUSIONES

El argumento que se plasmó en los estatutos fue que, para evitar el divisionismo en el sindicato único, -consideraban los dirigentes que múltiples ideas y grupos podrían hacer perder la cohesión sindical - el proceso electoral se diseñó para garantizar la

⁸ CCT, 1989, STPRM. P. 78.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

“unidad”, y se basó en la propuesta de candidatos y votaciones abiertas, a través de un sistema de votaciones denominado “a mano alzada”; no se consideró en el estatuto la elección a través del sufragio universal libre y secreto ni la competencia electoral con grupos opositores dentro del sindicato.

La unidad del gremio se ha fundamentado en una corriente hegemónica (mayoritaria), que se ha impuesto a través de diversos mecanismos de consenso y coerción. La existencia de la oposición no ha sido suficiente para conseguir la alternancia en la dirección del sindicato, ya que su oferta no ha sido considerada por los trabajadores ni ha logrado arraigarse entre las bases.

En una organización sindical los trabajadores requieren y necesitan de representantes para gestionar sus problemas y satisfacer sus necesidades laborales. La representación sindical se elige a partir de lo establecido en sus Estatutos y Reglamentos internos y se diseñan los mecanismos adecuados a lo planteado en sus documentos. El acuerdo y aceptación de los trabajadores de el diseño electoral sus leyes, compete sólo a ellos. El ejercicio del poder es decisión de las mayorías en el sindicato petrolero.

El proceso político en el sindicato petrolero ha desembocado en lo que llamo una democracia sindical “funcional”. Ya que se privilegiaron reglas y prácticas corporativas bajo el argumento de que el sindicato debería consolidarse y evitar los divisionismos que podrían hacerlo desaparecer. La consolidación de esta institución dependía de conocer directamente a los trabajadores dispuestos a apoyar a los líderes y dirigentes que diseñaran propuestas que consolidaran al sindicato y la defensa laboral de los agremiados, de ahí las votaciones “a mano alzada”. La lógica



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

neocorporativa aparentemente se ha expresado incompatible con la democracia sindical fundamentada en el voto secreto.

La paradoja de esta democracia funcional se manifiesta en la toma de decisiones, se requiere del 66% del total de los socios activos, para promover cambios en los estatutos de la organización; para la firma y aprobación del Contrato General de la Industria, para el cumplimiento de todos los convenios celebrados con la empresa, para declarar la huelga como para terminarla, Y para otro tipo de decisiones que se explican en el capítulo 2. Si bien los trabajadores deciden su propia forma de representación y el proceso político se diseña bajo procedimientos y mecanismos cerrados y no altera la función primordial del sindicato: la defensa laboral de los intereses de los trabajadores, llama la atención que para cualquier cambio se requiera una mayoría casi absoluta, 66%.

Por otro lado realizar elecciones periódicas ha permitido a los dirigentes cumplir el requisito formal del proceso electoral. Estas a lo largo de los años, se hicieron rutinarias mientras que el voto se controlaba a través de diversos mecanismos y la oposición se marginada.

La democracia sindical se considera -solo- como un procedimiento, a través del cual toman el poder los elegidos en las urnas.

Un límite a las posibilidades de la democracia sindical entendida como el derecho al sufragio universal, directo, libre y secreto, esta basado en un argumento central, “la unidad” como base de la sobrevivencia del sindicato ante cualquier tipo de amenaza: interna por opositores que puedan destruir el sindicato y externa, ante cualquier embate de otras instituciones ya sean políticas o gubernamentales y que intenten debilitar al sindicato. El proceso político en el sindicato a través del mecanismo de



V Congreso Nacional AMET 2006

Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

votación denominado “a mano alzada” ha permitido la “unidad sindical” en torno al grupo hegemónico en turno y que excluye a los grupos minoritarios que conforman a la oposición.

En cuanto a la categoría democracia sindical se utiliza en lugar de democracia industrial, esta última alude a la participación de los trabajadores en el proceso de trabajo y a tratar de conducir los criterios de organización y operación de la empresa, y en esta ponencia la democracia sindical se utiliza en el sentido de procedimiento para la elección de los dirigentes, considerando los procedimientos usados en el proceso.

Las organizaciones sindicales corporativas no han sido eliminadas pero ya no representan la única opción en la constelación política mexicana. Las organizaciones sindicales y sus valores particulares ya no otorgan identidad única.

BIBLIOGRAFÍA

Aragón Mendía, Adolfo (2001) Libertad sindical y cláusula de exclusión, México, Suprema Corte de Justicia de la Nación. [Discursos, 15].

Ley Federal del Trabajo, 1931, México, Talleres Gráficos de la Nación.

Salazar Segura, Antonio (1986) “El movimiento sindical petrolero, 1960-1980”, en Aguilar, Javier (Coord.) Los sindicatos nacionales en el México contemporáneo: los petroleros, México, GV editores. p. 219. Vol. 1.

Trueba Urbina, Alberto y Trueba Barrera, Jorge (1980), Ley Federal del Trabajo, Reforma Procesal de 1980, (Comentarios, Jurisprudencia vigente y Bibliografía. Concordancia y Prontuario), México, Porrúa.

Wannöffel, Manfred (1995) “¿Democracia industrial vs. Competitividad internacional?”, en Bensusán, Graciela et. al., Competitividad industrial versus democracia industrial, México. UNAM – Fundación Friedrich Ebert.

Webb, Sydney y Webb, Beatrice (1897) Industrial Democracy, London, Longmans, Green and Co., 2 ts.

CCT, STPRM-PEMEX, 1987-1989.

CCT, STPRM-PEMEX, 1989-1991.



V Congreso Nacional AMET 2006
Trabajo y Reestructuración: Los Retos del Nuevo Siglo

CCT, STPRM-PEMEX, 1995-1997.

CCT, STPRM-PEMEX, 1997-1999.

CCT, STPRM-PEMEX, 1999-2001.

Acta constitutiva, Declaración de Principios y Estatutos Generales, SRTPRM, 1985.

Acta constitutiva, y Estatutos Generales, STPRM, 1994.