

Que reforma y adiciona diversas disposiciones a la Ley de Petróleos Mexicanos, en materia laboral y de responsabilidad social, suscrita por integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano

Quienes suscriben, diputadas y diputados integrantes del Grupo Parlamentario de Movimiento Ciudadano en la LXV Legislatura en la Cámara de Diputados, con fundamento en lo señalado en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 6, numeral 1, fracción I, 77 y 78 del Reglamento de la Cámara de Diputados, sometemos a la consideración del pleno de la honorable Cámara de Diputados la siguiente iniciativa con base en la siguiente:

Exposición de Motivos

I. La ventaja competitiva de Petróleos Mexicanos (Pemex) debe radicar esencialmente en las condiciones laborales de quienes pretenden ingresar y los que ya se encuentran laborando, viéndose reflejado en la productividad y rendimiento ante las estrategias que midan su desempeño o gestión de los derechos laborales, seguridad, derechos humanos y las mejores prácticas internacionales en esta materia.

Por tal razón, debe establecerse un vínculo entre las prácticas laborales y su capacitación, que se encuentre conforme a las diversas regulaciones que se han originado durante los últimos años, así como los retos que deba afrontar en los próximos años como empresa del sector público y con ello establecer un vínculo entre las responsabilidades y las funciones laborales, la capacitación o las experiencias adquiridas con la realidad mundial en este sector.

Hoy, las empresas a nivel global están apostando por la innovación ante los cambios tecnológicos y la sostenibilidad ecológica, preparando y capacitando al personal que se traduzca en mejores condiciones de productividad en favor de una política de desempeño objetivo y garantizar las finanzas públicas para el beneficio de las futuras generaciones.

Ante los retos y los diversos discursos de fomentar la productividad de Pemex como una empresa consolidada para el desarrollo nacional, por ello, deben gestionarse los elementos necesarios para el personal de dicha empresa por medio de poder resolver los eventuales problemas en materia de riesgos por medio de prevención vinculadas a las capacidades con las que actualmente cuenta la empresa y sus subsidiarias.

Una de las empresas más emblemáticas de nuestro país debe abordar diversos retos de manera interna o externa, especialmente a que no se le apuesta por una verdadera política de cambios que fomenten la certificación de su personal en aras de contribuir a la competitividad y su capital humano para mantener en óptimas condiciones en todos los rubros que involucran a su personal mediante su profesionalización.

Por ello, la importancia de diagnósticos o hipótesis de efecto para disminuir las precariedades por las que permiten estudiar de manera individualizada y posteriormente colectiva que motiven

y dignifiquen los servicios de Pemex. A pesar de que en nuestro país un elemento esencial de nuestra legislación es el respeto de los derechos humanos, hoy no existen condiciones que hagan valer constantemente su fortalecimiento conforme lo señalan los principios rectores constitucionales en esta materia:

“Artículo 1. [...]

[...]

Todas las autoridades, en el ámbito de sus competencias, tienen la obligación de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de conformidad con los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad. En consecuencia, el Estado deberá prevenir, investigar, sancionar y reparar las violaciones a los derechos humanos, en los términos que establezca la ley.”

Para efectos de la presente propuesta podemos definir el principio de progresividad como alude a que el Estado se encuentra obligado a establecer los mecanismos necesarios para la satisfacción y ejercicio de los derechos por las personas titulares de los mismos, por lo que prohíbe que se supriman o reduzcan derechos vigentes, ya que contrario a ello deben ampliarse constantemente y de forma permanente. Aunque el principio de progresividad se ha vinculado de manera más estrecha a los derechos económicos, sociales, laborales, culturales y ambientales, la propuesta considera que en su acepción de “no regresividad” puede emplearse como un principio rector para todos los derechos humanos.

Asimismo, es importante señalar que diversas empresas involucradas en este sector a nivel internacional han adelantado políticas públicas para realizar diagnósticos y estudios de impacto social, especialmente a los que se refieran a los derechos humanos ante los impactos que generan en las comunidades aledañas donde se ubiquen las instalaciones y estableciendo las zonas de riesgo para la comunidad y ejercitar prácticas que se deriven a una mejor sustentabilidad.

En este escenario, el Estado mexicano es quien tiene la obligación de establecer las medidas necesarias para realizar que se respeten los derechos humanos, sino, además la de no poder dar marcha atrás en aquellos estándares o niveles de cumplimiento ya alcanzados que fomenten políticas de manera paulatina tomando en cuenta el máximo grado de recursos presupuestarios disponibles, y que por medio de las autoridades se hagan valer estos derechos para otorgar mejores condiciones que se vinculen los laborales con perspectiva de género y de las personas que se puedan encontrar en un estado de vulnerabilidad ante los efectos negativos de posibles daños de terceros.

Una de las propuestas torales de la presente iniciativa es que Pemex pueda mejorar sus condiciones de gestión interna y externa, donde puedan adaptarse a los medios de control, capacitación, así como los que fomenten los principios rectores de transparencia y rendición de

cuentas como instrumento esencial de la seguridad energética en nuestro país en aras de brindar el desarrollo sostenible y estratégica eficiente.

II. En este sentido, conforme con datos de México Evalúa, en su informe “La Responsabilidad Corporativa de Pemex a Prueba”, se señala que de las 93 empresas a nivel global dedicadas a la producción de gas y petróleo, Pemex se ubica dentro de las 3 empresas con un grado alto de riesgo ESG (riesgos no financieros), es decir que está comprometida su efectividad y una severa crisis en el manejo de riesgo ambientales, sociales y de gobernanza, así como los que comprometan el desempeño operativo y el valor empresarial en caso de continuar con esta tendencia.¹

EMPRESAS MÁS RIESGOSAS ESG		
Guanghai Energy	China	59.7
Parsley Energy	Estados Unidos	57.3
Pemex	México	56.7

*Elaboración de México Evalúa

Durante los últimos ochenta años no se ha realizado un programa que revierta dichos efectos, se le ha observado como una empresa con perspectiva de ingresos pero no de rentabilidad sustentable, como lo señala México Evalúa en el referido informe no se han reconfigurado esquemas de producción que vayan a una reconfiguración ambiental con elementos que vayan conforme a las necesidades actuales por el cambio climático.

Por ello, debe focalizarse un grado de concientización de los efectos negativos que se están ocasionando en las zonas donde perjudican a las comunidades cercanas donde se ubiquen sus instalaciones. De lo anterior deben elevarse una estrategia laboral que permita la transición en un sentido de profesionalización a fin de contar con la información suficiente para que puedan revertirse en favor de la población en el desarrollo de competencias laborales.

Dicha empresa debe promover el desarrollo y la competitividad laboral de manera interna, viéndose reflejada en el beneficio externo de la colectividad mediante una plena certificación y capacitación de su personal con enfoque de perspectiva de género, retomando su esencia con estándares de calidad a nivel internacional.

En este sentido es preciso señalar que, el cambio climático es una amenaza latente que podría afectar el esfera de protección de los derechos humanos ante sus efectos negativos a la salud, integridad física y mental que se ven reforzadas ante las desigualdades sociales que

prevalecen en nuestro país por los factores geográficos lo que se traduce en resiliencia que algunos no lograr adaptarse.

Ante este escenario cada día más latente debemos constituir todos los elementos que permitan garantizar un marco basado en planes, programas y políticas ante las desigualdades o vulnerabilidades que puedan ir creciendo en los próximos años actuando de manera individual y colectivamente asegurando la participación de las y los trabajadores y las respectivas responsabilidades que tenemos como sociedad.

Las diputadas y los diputados de la bancada naranja estamos comprometidos a brindar certeza y seguridad laboral a las y los trabajadores de nuestro país por lo que presentamos esta iniciativa que tiene como finalidad establecer mejores prácticas laborales para el ingreso y la capacitación del personal adscrito a Pemex y a las empresas productivas subsidiarias y empresas filiales, con perspectiva de género y derechos humanos, así como también, establecer políticas claras con respecto a las acciones de servicios comunitarios, capacitación social y programas generales de apoyo a la sociedad.

Para hacer cumplir lo anterior es que proponemos lo siguiente:

- Que las empresas productivas subsidiarias y empresas filiales se sujeten a los principios de transparencia, honestidad y legalidad, eficiencia, justicia y equidad, contribuyendo a las necesidades sociales, económicas y ambientales del país o del entorno donde se encuentren, apoyando así al desarrollo nacional.

- Establecer que la política de recursos humanos de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales se basará en los principios de igualdad de género, el respeto a los derechos humanos y el desarrollo personal y profesional de las y los trabajadores, considerando que estos cuenten con un trabajo digno tomando en cuenta las bases mínimas de seguridad social y todas aquellas que estén encaminadas a la protección y bienestar de las y los trabajadores.

- Que el personal adscrito deberá recibir una capacitación constante desde su ingreso y durante el desarrollo de sus actividades.

- Que las y los trabajadores adscritos a Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales podrán tener acceso a las vacantes de estas mediante el Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.

- Establecer que se debe considerar el principio de la igualdad de género en la creación de puestos, modificaciones a la estructura organizacional y las plantillas de personal, transferencia de plazas y contratación o nombramiento del personal de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales.

Por lo anteriormente expuesto sometemos a consideración de esta honorable asamblea la siguiente Iniciativa con proyecto de:

Decreto que reforma y adiciona diversas disposiciones de la Ley de Petróleos Mexicanos, en materia laboral y de responsabilidad social

Único. Se adiciona un primer párrafo, recorriendo los subsecuentes en su orden, del artículo 73; se reforma el artículo 70, el título del Capítulo II, del Título Cuarto Del Régimen Especial, las fracciones I, II y III del artículo 73, así como el primer y segundo párrafos del artículo 74, todos de la Ley de Petróleos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 70. Las empresas productivas subsidiarias y empresas filiales deberán **sujetarse a los principios de transparencia, honestidad y legalidad, eficiencia, justicia y equidad, contribuyendo a las necesidades sociales, económicas y ambientales del país o del entorno donde se encuentren, apoyando así al desarrollo nacional.**

Asimismo, estas deberán alinear sus actividades al Plan de Negocios de Petróleos Mexicanos, conducirán sus operaciones con base en la planeación y visión estratégica y mejores prácticas de gobierno corporativo que al efecto apruebe el Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos, mismo que también emitirá los lineamientos relativos a su alineación corporativa, evaluación y las políticas para que Petróleos Mexicanos otorgue garantías a su favor, o para que aquéllas otorguen garantías a favor de Petróleos Mexicanos o entre ellas mismas, así como demás aspectos necesarios para su adecuado funcionamiento.

[...].

Capítulo II Contrataciones y Remuneraciones

Artículo 73. La política de recursos humanos de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias y empresas filiales se basará en los principios de igualdad de género, el respeto a los derechos humanos y el desarrollo personal y profesional de las personas trabajadoras, considerando que estos cuenten con un trabajo digno tomando en cuenta las bases mínimas de seguridad social y todas aquellas que estén encaminadas a la protección y bienestar de las personas trabajadoras.

Al ejercer sus funciones en materia **de contratación** y remuneraciones del personal de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias, el Consejo de Administración de Petróleos Mexicanos y su Comité de Recursos Humanos y Remuneraciones, de acuerdo al presupuesto de servicios personales aprobado, observarán lo siguiente:

- I. Las remuneraciones para el personal se calcularán de manera equivalente a las existentes en la industria o actividad de que se trate, teniendo como criterio rector que, dadas las condiciones en el mercado laboral nacional e internacional, las empresas cuenten y

conserven a **las personas trabajadoras idóneas** para cumplir eficazmente con su objeto, conforme a los tabuladores aprobados;

II. La política de recursos humanos podrá prever el otorgamiento de incentivos o de percepciones extraordinarias por el cumplimiento de metas sujetas a la evaluación del desempeño, tomando en cuenta las condiciones del mercado laboral a nivel nacional e internacional, **por lo que el personal adscrito deberá recibir una capacitación constante desde su ingreso y durante el desarrollo de sus actividades;**

III. La política de remuneraciones tendrá como objetivo reconocer el esfuerzo laboral y la contribución de **las y** los trabajadores al logro de los objetivos de la empresa, conforme a los tabuladores aprobados, y

IV. [...].

Artículo 74. La política de contratación de personal no sindicalizado deberá requerir la publicación y recepción de solicitudes, en la página de Internet de Petróleos Mexicanos, de cualquier vacante que dicha empresa o sus empresas productivas subsidiarias pretendan contratar, **las personas trabajadoras ya adscritas podrán tener acceso a dichas vacantes mediante el Sistema del Servicio Profesional de Carrera de la Administración Pública Federal.**

La creación de puestos, modificaciones a la estructura organizacional y las plantillas de personal, transferencia de plazas y contratación o nombramiento del personal de Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias sólo atenderá a la mejor eficiencia operativa de las empresas, **así como también se deberá considerar el principio de la igualdad de género.**

Transitorios

Primero. El presente Decreto entrará en vigor al día siguiente de su publicación en el Diario Oficial de la Federación.

Segundo. A la entrada en vigor del presente Decreto Petróleos Mexicanos, sus organismos subsidiarios y filiales, con la participación de la representación sindical, establecerán en un plazo de 90 días naturales los mecanismos que resulten necesarios para la debida actualización y capacitación, con la finalidad de garantizar su eficacia, productividad y competitividad en la industria de los hidrocarburos y en la consecución de su objeto, cumpliendo en su estricta observancia con los principios señalados en los artículos 70 y 73 de la Ley de Petróleos Mexicanos.

Notas

1 “La Responsabilidad Corporativa de Pemex a Prueba”, México Evalúa, abril 2021. Recuperado de:

<https://www.mexicoevalua.org/mexicoevalua/wp-content/uploads/2021/06/estudio-caso-pemex-tula-11-junio-final.pdf>

Palacio Legislativo de San Lázaro, a 26 de octubre de 2021.

Diputado Jorge Álvarez Máynez (rúbrica)