

Documento de trabajo

DESPIDOS EN PEMEX: RUMORES O REALIDADES

Contrario a lo planteado por el discurso foxista de transparencia, respeto al estado de derecho y cumplimiento de códigos de ética en la administración de los recursos públicos; la generación de información y su uso discrecional parece ser una estrategia recurrente de la alta dirección de PEMEX para privilegiar a unos cuantos, distraer y confundir a los más y, ya en ese clima, asestar verdaderos asaltos y golpes a sus trabajadores y a la Nación.

Los senadores y diputados nunca fueron consultados para la aplicación de los Contratos de Servicio Múltiple hasta que el Grupo de Ingenieros Constitución del 17 denunció su inconstitucionalidad; en cambio, en reuniones cerradas con el presidente y su gabinete económico, o con el director general de la empresa, los inversionistas extranjeros son los primeros en conocer a detalle los planes y proyectos de inversión de PEMEX. La información técnica –hasta hace poco confidencial- de reservas y yacimientos, primero la conocen las empresas extranjeras contratadas para hacer los estudios. Lo mismo sucede con la reorganización, reestructuración e innovación en PEMEX: los consultores extranjeros que diseñan el modelo y los potenciales facilitadores privados convocados para su aplicación son los primeros en conocerlos. ¿Y los trabajadores petroleros? ¿y la ciudadanía? ¿y los legisladores?... entre la desinformación y el rumor. Precisamente lo que ha venido sucediendo cuando solicitamos a funcionarios de la Dirección Corporativa de Administración, información sobre los planes de reestructuración y compactación en la empresa; nos responden aparentando sorpresa y negando su existencia, aún cuando han girado documentos oficiales instruyendo al respecto. Los trabajadores, supuestamente el factor más importante de la empresa, nos enteramos por medio de filtraciones, rumores, verdades a medias y situaciones de hecho, de una serie de medidas que no solamente afectan nuestras condiciones laborales, sino que también afectan -y seriamente- la eficiencia y la honestidad en la conducción y operación de PEMEX como empresa pública, patrimonio de los mexicanos.

EXPEDIENTE PEP

1. PLAN DE DESPIDOS DE LA ADMINISTRACIÓN

En oficio girado en noviembre por el Lic. Julio Camelo, Director Corporativo de Administración, se instruye a funcionarios de PEP para proporcionar una cuota de 900 plazas para su reducción. Señala el criterio de que sean plazas administrativas adjetivas y aquellas donde se identifique duplicidad de funciones.

Las administraciones regionales, bajo conocimiento y autorización del Subdirector Regional, instrumentan el *Plan de Compactación* con diversos mecanismos:

1. Plan de jubilaciones contractuales y especiales. Primer bloque de 25 años de antigüedad con 55 de edad. Segundo de 25 con 50 y tercero de 20 con 50.
2. Congelamiento de plazas vacantes y cancelación de última plaza en caso de que autoricen promociones.

3. Liquidaciones de personal con antigüedad menor a 5 años.

- El plan de jubilaciones se aplicará del 3 al 17 de enero del 2002. Actualmente se procede con personal de 25 años de antigüedad y 55 de edad otorgándoles su jubilación al 80% y 4 % por año adicional; siendo más estrictos en los Activos de Exploración donde establecen jubilaciones para 25 años de antigüedad y 50 de edad con dispensa.
- Actualmente, los ascensos definitivos están suspendidos con lo que se impide sean cubiertas las plazas vacantes dando margen a eliminarlas, lo que resulta en la pérdida de un elemento experimentado y en la sobrecarga de trabajo para el personal que se mantenga activo. En caso de que permitan cubrir la vacante, se eliminará la última plaza. En la práctica, las plazas se manejan discrecionalmente: no son pocos los casos en que se sacrifican plazas de los Activos para mantener algunas de Región con la anuencia de los administradores; sea por displicencia, servilismo, complicidad o simplemente por temor a confrontarse con los subdirectores.
- En noviembre de este año, la Dirección Corporativa de Finanzas informó a 70 empleados que quedaban disponibles y que tenían 15 días para reubicarse en otra área ya que de no hacerlo serían liquidados. Obviamente no encontrarían opciones de colocación dados los lineamientos oficiales y extraoficiales emitidos por la Administración a todo el Sistema. Esta drástica medida se ha diferido gracias a la respuesta organizada de ese grupo de empleados respaldados por la Unión Nacional de Trabajadores de Confianza; sin embargo, el riesgo de liquidación aún está latente pues han sido programado para salir en lo que serían sus últimas vacaciones previas a la liquidación.

El ajuste de plazas no es nuevo: hace tres meses, en las regiones fueron canceladas cerca de 500 plazas temporales y vacantes que aparecieron en el Corporativo convertidas, con base a su valor presupuestal, en plazas para altos ejecutivos de las nuevas direcciones. Con diez financian 2 o 3 de nivel alto. ¿Negligencia de las autoridades en Región? ¿Servilismo? Nadie se opuso. El que calla otorga: ningún administrador las defendió. Al corporativo le resultó y hoy, ya engolosinado pide otra cuota nacional: ¿qué tanto son otras 3,200?

2. PROBLEMÁTICA REAL EN PEMEX

Contradiendo el argumento de que la reducción de plazas obedece a medidas de austeridad, eficiencia y para enfrentar la crisis mundial y la disminución de exportaciones y del precio del petróleo; la Administración está contratando a ejecutivos o conocidos de compañías privadas (desconocedores de la industria petrolera y sus procesos) para conformar sus estructuras en las nuevas Direcciones Corporativas o sustituir personal administrativo en los Organismos Subsidiarios y en los Proyectos Estratégicos.

En la aplicación de sus planes, quienes ahora toman las riendas de la principal empresa del país, no consideran la problemática real de la empresa.

a. Insuficiente personal en áreas operativas de PEMEX.

Bajo el argumento de acostumbrarnos a la aplicación de los ordenamientos legales e inmerso en un ambiente de lucha por el control de PEMEX (entre grupos políticos enquistados en su interior y en las Secretarías de Estado); se emiten infinidad de requerimientos:

- La SECODAM efectúa auditorías, exige informes, aplicación de modelos de calidad que generan duplicidad como lo fue el PROMAP, emite recomendaciones en atención a anónimos, periodicazos, inconformidades de proveedores, etc. Convertido en juez, impone castigos e impone un ambiente intimidatorio hacia funcionarios y supervisores por lo que sus requerimientos se convierten en prioridad frente a las actividades productivas y contradictoriamente entorpece la determinación de decisiones ante el temor de incurrir en errores administrativos. Por cierto, hoy se da el florecimiento de los bufetes de abogados, varios de ellos conducidos por ex empleados de la propia Secretaría, contratados para la defensa de los funcionarios caídos en desgracia.
- La SHCP solicita justificaciones de carteras de proyectos, informes del ejercicio presupuestal, cuentas públicas varias veces por año, permisos de obra, bases de usuario ...
- A la SE se les debe atender para explicarles a sus noveles funcionarios, lo que es, proyecta y hace la industria petrolera, o el manejo del Reglamento para Trabajos Petroleros que no logran entender.
- La SEMARNAP a través de la PROFEPA exige permisos y estudios que desahoga lentamente, e indica correctivos técnicos unilaterales induciendo a contratar determinadas compañías.

Internamente y de manera desarticulada, cada Dirección, Subsidiaria, Subdirección y hasta Gerencia implanta sistemas que exigen trabajo adicional y repetitivo de inducción, capacitación y documentación que saturan el escaso tiempo de los operativos y de las propias actividades de servicio de los administrativos: así ha ocurrido con el costoso SAP, el SIASPA, las Certificaciones de Industria Limpia, de Calidad, el SINPRE, el SIDEEP, el MERAK, etc.

Estos requerimientos, así aplicados, se convierten en distractores de la función primordial: la programación, coordinación y supervisión de actividades para el desarrollo de yacimientos, perforación, operación y mantenimiento de instalaciones.

b. Existencia de materia de trabajo.

En el anteproyecto presupuestal para el 2002, se programa contratación de servicios y obras con inversiones cuantiosas que pueden ser atendidas por administración ya que se cuenta con personal altamente capacitado, infraestructura y equipos que lo harían más rentable.

Año con año se requieren proyectos y trabajos de ingeniería y construcción que antes fueron atendidos por personal reubicado o despedido de SPCO. Hoy se contratan a particulares o con el IMP y se desarrollan en forma ineficiente y costosa. Lo mismo ocurre con el proceso de adquisiciones, que antes se atendía por personal altamente experto de la ex Gerencia de Proveeduría y Almacenes. Asimismo las localizaciones que efectuaba

el *Equipo Amarillo*, el transportes de equipo pesado y materiales de perforación que fue entregado a SERIESA. Actualmente, en forma criminal se deja caer en la obsolescencia por falta de refaccionamiento el equipo de cementaciones, registros y estimulaciones así como a su personal, dejando que culmine la monopolización de estas funciones por la Halliburton y la Dowell. De igual manera se desperdicia al personal de SIPA con especialidades y maestrías, expertos en bioremediación y mientras se contratan compañías privadas con pagos honerosos.

c. Pérdida de personal altamente capacitado y del dominio tecnológico.

Congruente con el dogma del libre mercado, se decidió desincorporar más áreas y funciones. Otros ejemplos son la contratación de empresas extranjeras para el Desarrollo de Estudios de Caracterización de Yacimientos y Evaluación de Plays: los técnicos mexicanos se convierten en meros espectadores sin participar en el proceso, acrecentando la dependencia tecnológica, sólo recibiendo el informe final, sin existir validación de nuestra parte en los resultados obtenidos. La empresa cuenta con personal subutilizado realizando tareas ajenas a su especialidad, profesionistas con maestrías o doctorados.

Otro caso, en áreas administrativas, es el de los departamentos de informática de PEP donde se atendió la instrucción de contratar servicios a pesar de haber contado con personal altamente capacitado. El personal de compañía es de nula experiencia, pasante o recién egresado que llega a aprender a PEMEX, ocupa infraestructura, equipos, medios de comunicación, insumos, espacios y mobiliario de PEMEX y es supervisado por personal de PEMEX.

Por un lado se duplican funciones, por otro se pagan servicios con altos precios otorgándoles amplias ganancias (concepto que se ahorraría ya que con el personal de PEMEX el porcentaje correspondiente a la "ganancia" no es aplicable) y finalmente se desperdicia la inversión que PEMEX ha realizado en formar a especialistas que originalmente integraron las áreas de computación aplicada.

La misma historia ha sido en perforación, en reparación de pozos, en ingeniería, en construcción, en el transporte de hidrocarburos, en la medición, ...Todas estas funciones se realizaban y se podrían desempeñar de manera eficiente con personal del cual seguramente hoy se va a despedir. Las áreas y funciones han sido desincorporadas por una instrucción burocrática aplicada acríticamente por los funcionarios en turno, sin una seria fundamentación económica, administrativa y social.

El resultado: la pérdida del capital humano, de personal altamente especializado y experimentado en el cual PEMEX invirtió durante décadas; así como el incremento en los índices de desempleo.

d. Instrumentación operativa errónea que provocará daños y riesgos a la empresa.

Infringiendo los principios elementales de la administración del cambio se da la instrucción de jubilar y liquidar a miles de experimentados profesionistas y ejecutivos.

Es imposible suplir a decenas de profesionistas expertos y capaces de tomar decisiones técnicas altamente complejas, habilitar de la noche a la mañana aprendices o recibir a los

recomendados, por lo general inexpertos y sin sentido de pertenencia a la empresa. Esta frenética disposición es más grave si se observa que la inmensa mayoría, pongamos por caso la Región Sur, de la centena de profesionistas que se pretende jubilar son de plazas vinculadas a la operación, es decir de los Activos de Exploración y de Explotación. ¿Esta es la eficiencia y competencia foxista o es el modo de destruir la empresa más importante del país, a sus expertos petroleros y a sus familias?

Recordemos el efecto de la reestructuración de 1995, donde en PEP y PGPB en forma irresponsable los subdirectores y superintendentes generales de distrito o de complejo acrítica y servilmente permitieron la salida de personal altamente capacitado (casos tan sonados en petroquímica en donde personal que concluía 6 meses de capacitación en control distribuido recibió la notificación de liquidación). Hoy es la hora en que el capital humano perdido apenas se está recuperando. Por cierto, la reestructuración también incluyó el traslado de expertos operativos a las nuevas áreas administrativas de las subdirecciones, paradójicamente ahora catalogados por la administración foxista como *la grasa* de la empresa, destinada a sacrificar.

Por otra parte retirar a cerca de 100 profesionistas, necesitará más de un mes de vacaciones prejubilatorias; es decir, significa una demora de más de 35 días para ejecutar la cancelación de plazas a menos que también se esté dispuesto a pagarlas contradiciendo sus publicitadas campañas de ahorro.

e. Contratos de Servicios Múltiples.

Esta pretensión significa la magnificación de los problemas señalados como son: la sustitución de personal altamente calificado desarrollado por la propia empresa por compañías privadas particularmente extranjeras con el alarmista argumento de la necesidad insalvable de inversión, cuando todos sabemos que ha sido un proceso fríamente aplicado para preparar la privatización de los eslabones que componen la apetitosa cadena productiva de PEMEX: establecieron precios de transferencia que en documentos contables eliminaron la rentabilidad de las refinerías y petroquímicas, no se realizaron inversiones por lo mismo y se remata con el esquema fiscal al que han sometido a PEMEX en los últimos tres sexenios y ahora en el sexenio del cambio.

f. No ofrece algún beneficio económico la reducción de personal.

El presupuesto de mano de obra para el 2002, dado de alta en SAP, describe cientos de plazas menos pero importa el mismo techo programado para el 2001; es decir, se seguirá ocupando en pago de nómina, pero ahora de las megadirecciones corporativas. Un contrato de sísmica 3D requiere aproximadamente 200 millones de pesos, la perforación de un pozo 70 millones, diez kilómetros de un oleoducto de 36 pulgadas de diámetro cuesta 100 millones. Si se compara con lo que cuesta la nómina de 100 profesionistas, o se obtiene el peso específico del presupuesto de mano de obra respecto al presupuesto de operación e inversión, obtendremos conclusiones reveladoras, que en ningún caso señalan una solución a los problemas económicos o financieros de la empresa, y sí efectos negativos en lo técnico y en el riesgo al personal y las instalaciones dado que no se cuenta con sistemas de aseguramiento implantados. De igual manera no se han cuantificado los efectos económico sociales en las regiones frente a la suspensión de la derrama económica de 900 familias.

g. Ilegalidad de los despidos.

Normalmente, una jubilación se aplica a solicitud del trabajador y por procedimiento requiere de autorización de la Subdirección Corporativa de Recursos Laborales.

Todo reajuste de personal o compactación de plazas exige un documento firmado por la Dirección General donde se indique claramente los antecedentes, el propósito del reajuste, el ahorro para la empresa y el impacto laboral (Convenio administrativo-sindical PEP 068, existente en la Junta de Conciliación y Arbitraje para el caso del personal sindicalizado o Acuerdo para el caso de personal de confianza).

Tampoco existen los criterios con los cuales determine quienes serán despedidos. El famoso EDPRO, un sistema de evaluación del desempeño profesional, desgraciadamente se aplica como mero formulismo. Entonces con base a que se decide quien es un personal con aptitudes, actitudes y logros para salir o quedarse en la empresa.

Las jubilaciones forzadas son objeto de demanda. Esto provocará un impacto laboral que engrosará las 20,000 demandas que PEMEX ya tiene en su contra.

3. ALTERNATIVAS

A. REUBICACIÓN

- Reforzar las unidades operativas con personal actualmente ubicado en funciones administrativas y cuya formación profesional y experiencia técnica se está desaprovechando.
- Aprovechar los conocimientos especializados de personal ubicado en áreas administrativas que puedan incorporarse para atender aquellos requerimientos vigentes de control de las dependencias federales, así como la implantación de sistemas de gestión de la propia empresa, con lo que se permitiría al profesionista técnico asegurar la continuidad en la operación, optimizar procesos, implantar sistemas de calidad, aplicar procedimientos y esquemas preventivos de seguridad.
- Reconstruir áreas y funciones rentables para Pemex como han sido las áreas de ingeniería petrolera, especialidades geológicas, de perforación, servicio a pozos, laboratorios de especialidades petroleras, proyectos, ingeniería, construcción, la propia administración de yacimientos y la optimización de procesos.
- Conformar grupos de instructores necesarios para la difusión y capacitación sobre las diversas especialidades tecnológicas y la implantación de los diversos sistemas de gestión.
- Ocupar a jubilados como dirigentes y asesores en las Secretarías del Gobierno Federal, verdaderos conocedores, peritos de la industria petrolera y mexicanos comprometidos con su país.

B. JURÍDICAS

- En caso de recibir notificación de jubilación anticipada (25 años de antigüedad y 55 de edad) se debe tener presente que para que ésta se lleve a cabo requiere del consentimiento de las partes.
- No puede haber una compactación sin una reestructuración previa oficializada.

- En caso de recibir notificación de liquidación, se requiere que exista una de las causales de rescisión señaladas en la Ley Federal de Trabajo. Para el caso relativo a disminución de la materia de trabajo en Pemex, es conveniente manifestar que presupuestalmente se están programando proyectos y actividades a nivel nacional que no implican dictamen de agotamiento o disminución de materia de trabajo.
- Considerar la intención de la Dirección, documentada en la prensa, de celebrar contratos de servicios múltiples con compañías privadas, los cuales incluyen en sus bases técnicas el requerimiento de personal con perfil de técnico calificado y/o profesionista titulado.

C. UNIDAD Y ORGANIZACION DE LOS TRABAJADORES

Sólo con la unión y organización se puede conformar una fuerza de magnitud suficiente capaz de hacer que las autoridades comprendan que existe un sector productivo, conecedor de la industria, su problemática, sus soluciones y con capacidad de instrumentarlas; al cual se debe consultar y considerar en sus estrategias como un factor determinante en la meta común de sanear a PEMEX y convertirlo en la empresa petrolera más importante del mundo.

D. DENUNCIA PÚBLICA

Frente a estos abusos y signos de mala administración no queda otro camino que denunciar a la opinión pública y al poder legislativo los hechos y las incongruencias que se manifiesten a partir de la aplicación de esta compactación totalmente arbitraria, ilegal e inhumana.

Recortar personal con base a una cuota nada tiene que ver con una práctica de administración eficiente y moderna y con la alta responsabilidad asignada a los funcionarios públicos responsables de conducir PEMEX.

¿Cómo es que se sigue sosteniendo un grupo de políticos con altos niveles y salarios, los cuales no aportan nada a la Institución y por otro lado se destruye el capital humano de la industria más importante del país?

LLAMADO

A los Subdirectores, Administradores, Gerentes; les decimos:

¿Cuanto vale su prestigio técnico, cuánto vale su dignidad?, ¿es justo que los echen a la calle y que ustedes abandonen el barco PEMEX cuando más se les necesita? ¿Saben que sus espacios serán ocupados por gente desconocedora de la industria, sin experiencia y cuya finalidad será entregar este bien común a particulares?

Al personal activo especializado operativo y administrativo: recuerden que el que calla otorga, que nadie que no seamos nosotros luchará por la fuente de trabajo, por asegurar una vida digna para nuestros hijos y dejaremos pasar la oportunidad de reconstruir nuestra industria y llevar adelante el proyecto de empresa y expertos petroleros con reconocimiento mundial.

A nuestros compañeros sindicalizados: La industria sin ustedes no es nada, pero ustedes sin industria no tendrán futuro, al igual que nosotros.

Al pueblo de México: Les pedimos su comprensión y solidaridad, requerimos que estén pendientes de nosotros, quienes nos ofrecemos ser dignos custodios de la industria petrolera.

Compañero trabajador de confianza:

Apoya en la fundamentación de este documento de trabajo y envía tus comentarios, aportaciones, datos y evidencias a las direcciones de correo de los responsables de la Mesa Laboral de cada subsidiaria.

PEP	Ing. José Luis Montenegro	Bluehill42@hotmail.com
PGPB	Ing. Alberto de la Cruz Cruz	Alberto_de_la_cruz_cruz@hotmail.com
PPQ	Ing. Moisés Flores <u>Salmerón</u>	fosalmo@starmedia.com
PREF	Ing. Alejo Girón Carrasco	
DIR. CORP.	Arq. Mario Galicia Yépez	Silver_24@hotmail.com
MÉDICOS	Dr. Carlos González Maza	gonzalezmaza@correoweb.com
JUBILADOS	Ing. Luis Héctor Madrigal	luhemave@msn.com