

INICIATIVA QUE REFORMA LOS ARTÍCULOS 4 Y 104 DE LA LEY DE PETRÓLEOS MEXICANOS, A CARGO DEL SENADOR OVIDIO SALVADOR PERALTA SUÁREZ, DEL GRUPO PARLAMENTARIO DE MORENA

El suscrito, Ovidio Salvador Peralta Suárez, senador de la república en la LXIV Legislatura del Congreso de la Unión e integrante del Grupo Parlamentario de Morena, con fundamento en lo dispuesto en los artículos 71, fracción II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, y 8, numeral 1, fracción I, y 164 del Reglamento del Senado de la República, somete a consideración de esta asamblea iniciativa con proyecto de decreto por el que se modifica el párrafo primero del artículo 4 y se adiciona la fracción X al artículo 104 de la Ley de Petróleos Mexicanos, conforme a la siguiente

Exposición de Motivos

En México se ha progresado en la visión que se tiene de la discapacidad, se está luchando por una perspectiva de integración que es resultado de transformaciones a lo largo de los años. Ejemplo de ello es que en la última década las orientaciones de los programas sociales avanzaron paulatinamente de asistencia-incorporación-integración hasta llegar a la inclusión. Por eso hoy se presenta esta iniciativa que busca la obligatoriedad de la contratación de un porcentaje de personas con discapacidad en Petróleos Mexicanos.

Uno de los objetivos más importantes para la presente administración es que para el año 2024 la población de México esté viviendo en un entorno de bienestar. En este sentido, el Plan Nacional de Desarrollo 2019-2024¹ establece en el eje “Política social” que el gobierno federal impulsará una nueva vía hacia el desarrollo para el bienestar de los sectores más indefensos de la población. Dos de estos sectores más vulnerables son las personas adultas mayores y las personas con discapacidad.

En 2011, con la entrada en vigor de la reforma en materia de derechos humanos, se reconocen como titulares de todos los derechos contenidos en ésta y en los tratados internacionales de los que México es parte, a todas las personas con discapacidad y se prohíbe explícitamente la discriminación, en procura de la igualdad; asimismo, se establece la obligación de las autoridades de promover, respetar, proteger y garantizar los derechos humanos de las personas con discapacidad con observancia de los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

En ese año, igual que las modificaciones constitucionales en materia de derechos humanos, también fue promulgada la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, la cual estableció las bases de un modelo social respecto a la discapacidad.

A siete años de su promulgación y a la luz de las observaciones del Comité de los Derechos de las Personas con Discapacidad,² es necesaria una reforma que de manera más eficaz proteja y permita el ejercicio pleno de los derechos humanos de las personas con discapacidades, de acuerdo a las obligaciones que el Estado mexicano se ha comprometido a cumplir en instrumentos internacionales, como la Convención sobre los Derechos de las personas con Discapacidad.

El Estado debe diseñar mecanismos que sean capaces de hacerle frente no sólo a la discriminación perpetrada por personas individuales de manera intencional sino, también, cuando es resultado de prácticas, políticas y arreglos laborales e institucionales que, si bien no fueron diseñados para excluir, genera tal efecto.³

De acuerdo con la fracción IX del artículo 2 de la Ley General para la Inclusión de las Personas con Discapacidad, ésta se define como “la consecuencia de la presencia de una deficiencia o limitación en una persona, que al

interactuar con las barreras que le impone el entorno social, pueda impedir su inclusión plena y efectiva en la sociedad, en igualdad de condiciones con los demás”.

Es decir, la discapacidad va más allá de la condición particular de una persona, y tiene que ver con barreras o limitaciones colectivas que obstaculizan la participación y el disfrute de derechos en igualdad de condiciones de las personas con discapacidades físicas, mentales, intelectuales o sensoriales. Así, las personas con discapacidad afrontan situaciones adversas, tales como menor nivel de educación, peores condiciones de salud, alto desempleo y tasas más elevadas de pobreza.

En México, de acuerdo con los datos de la Encuesta Intercensal de 2015, del Instituto Nacional de Estadística y Geografía, más de 7 millones de personas tienen algún tipo de discapacidad.⁴

De acuerdo con la Encuesta Nacional de la Dinámica Demográfica de 2018, de los 115.7 millones de personas de 5 años y más que habitan el país, 7.7 millones –alrededor de 6.7 por ciento– son consideradas población con discapacidad.

Por entidad federativa, los estados con mayor prevalencia de población con discapacidad son Zacatecas (10.4), Tabasco (9.8) y Guerrero (9.4).

Respecto a la ocupación, la gran mayoría tiene un perfil laboral de baja cualificación, y que, hay más trabajadores con discapacidad que se autoemplean y menos como empleados u obreros, todo esto se relaciona con las dificultades que enfrentan para su inclusión laboral, obligándolos a realizar actividades por cuenta propia.

La Red Nacional de Vinculación Laboral de la Secretaría del Trabajo y Previsión Social atendió a mil 98 personas con discapacidad en el país en 2013. Sin embargo, sólo 138 de esas personas consiguieron un empleo; esto es, 12.4 por ciento de los casos atendidos.⁵

La situación se torna más crítica cuando observamos que entre más de 5 millones de empresas en el país, menos de mil tienen contratado a personal con alguna discapacidad.

Organizaciones civiles y empresas tales como: Sindicato Nacional de las Empresas Productivas del Estado Petróleos Mexicanos, Subsidiarias y Filiales, Schlumberger,⁶ Halliburton,⁷ Marinsa, Cemex,⁸ Citibanamex.⁹ Grupo Televisa,¹⁰ Walmart,¹¹ Hospital Los Ángeles, Cableados del Norte, Vitrales Montana, Woolwoorth, del Sol,¹² Kärcher, Accenture, Soriana, Telmex, Valores Mexicanos (casa de bolsa), Izzi, Aeroméxico, Alfa, Alsea, American Chamber Mexico, American Express, AT&T, Asociación Mexicana de Bancos, Amis, Amib, Antad, Seguros Atlas, Assistance, Bachoco, Bimbo, Baker Makenzie, Bancomer, Casa Cuervo, Cibanco, Scotiabank, HSBC, BD, Bepensa, Best Buy, Boehringer, Bonafont, Cirt, Canacintra, Chedraui, Cie, Cinépolis, Coca Cola, Colgate-Palmolive, Coparmex, Concanaco, Concamin, Consejo de la Comunicación, Copred, Cydsa, Deacero, Dentalia, Disney, Dow, Dupont, Envases Industriales, Coca Cola Femsa, Estafeta, Funo, Ford, Gamesa, GCC, GH, Gentera, GEPP, The Global Compact, General Motors, Gruma, Grupo Bal, Grupo Gigante, Grupo Kaluz, Grupo Herdez, Grupo Infra, Grupo Lala, Grupo México, GNP, Grupo Rocher, IBM, Igasamex, Ike, Infra, IMSS, Qirei, Schneider, Sears, STPS, Softtek, Sony, Vitro, Xignux, Grupo Kuo, La Comer, Mabe, Nadro y Proeza, generan oportunidades y contratan a personas con discapacidad.¹³

Para el caso de empresa productiva del estado Petróleos Mexicanos (Pemex) que en 2019 reportaba 126 mil empleados.¹⁴ Su participación en este tipo de programas es relativamente reciente, en los últimos cinco años, ha implantado algunas acciones que atienden (entre otros grupos vulnerables) lo relacionado en materia de inclusión de personas con discapacidad.

En el periodo 2015-2016, se sumó a la Declaración de Principios de la Comunidad de Petróleo y Gas del Foro Económico Mundial, con la Estrategia de Inclusión Social Institucional, Pemex-PNUD (Programa de las Naciones Unidas para el Desarrollo) México. Tratando de consolidar una política institucional de inclusión social a favor de poblaciones tradicionalmente excluidas, como personas con discapacidad.

Esta estrategia se limitó al Centro Administrativo de Petróleos Mexicanos, situado en la Ciudad de México.

Paralelamente, Pemex se incorporó al grupo Pride Connection (este grupo de empresas está a favor de la inclusión y la diversidad sexual y comunidades LGBT).

En 2015, Pemex abrió una gerencia de inclusión y de la red Inclúyeme.¹⁵ Esta gerencia incluye la Mesa de Igualdad, Inclusión y No Discriminación, un espacio para que cualquier empleado externé sus preocupaciones o inquietudes respecto al tema.

Se trabajó en un código de ética y de conducta, que establece penalizaciones ya que mucho talento se pierde por este tipo de prácticas discriminatorias.¹⁶

Para finales de 2016, 35,000 empleados de confianza tomaron “como cuestión mandatoria” un curso de 20 horas sobre inclusión, elaborado junto con el Programa de Naciones Unidas para el Desarrollo, que incluye temas de diversidad sexual.

Sin embargo, aunque estrategias como éstas, son bien intencionadas, no atacan el problema de la desigualdad en los hechos, ya que ni en la Ley de Petróleos Mexicanos, ni en su Reglamento, se menciona el tema de la inclusión de personas con discapacidad, debido a que son basadas únicamente en cursos, obras de teatro, carteles y campañas de concientización y sensibilización en derechos humanos.

Muchos casos han ocurrido con profesionistas mexicanos de muchas carreras, aspirantes a ocupar un puesto en Petróleos Mexicanos. En su proceso de contratación, Pemex ha dejado en manos del consejo médico dictaminar que tipo de actividades podría o no desempeñar el aspirante.

Dando como resultado casos de profesionistas, que durante años desempeñaron con alta eficiencia labores técnicas o administrativas especializadas, no fueron contratados de forma definitiva bajo diferentes argumentos que determinaban su no idoneidad, siendo después estos profesionistas reclutados por compañías Internacionales de renombre en la industria del petróleo.

Beneficios de la iniciativa

- Garantizar el derecho al trabajo y empleo de personas con discapacidad permanente, en igualdad de oportunidades y equidad en áreas previamente definidas donde el trabajador no corra ningún riesgo de accidente por desventaja física en instalaciones de Pemex.
- Ser un parteaguas en la cultura de inclusión laboral, para que las compañías de servicios petroleros en todo el país repliquen estas acciones.
- Impulsar e Implantar el Plan de Acción Mundial de la OMS sobre Discapacidad 2014-2021¹⁷
- Fortalecer un tejido social, dejando de lado estereotipos sobre quiénes pueden realizar qué tareas y empezar a adecuar a las organizaciones para aprovechar los conocimientos de miles de personas.

- Romper paradigmas no para tratar a este grupo social como personas especiales, sino como individuos comunes. con derechos y con obligaciones.
- Acceso a servicios médicos y apoyos de rehabilitación a los que como mexicanos tienen derecho.

Impacto de la iniciativa en Pemex

- Mejora de la reputación corporativa: La imagen de la organización no sólo se ve afectada positivamente en el mercado, sino que también al interior de ésta. Se desarrolla un orgullo de pertenencia a una empresa que respeta e integra a personas con discapacidad.
- Mejora del clima laboral: La integración de personas con discapacidad en las empresas genera una mejora del clima laboral, cambia la actitud de los trabajadores y elimina muchos estereotipos, como resultado de la gran responsabilidad y perseverancia que estas personas desarrollan.
- Sensibilización real al resto del personal: La oportunidad de trabajar con personas con discapacidad sensibiliza al personal de la empresa, impulsando la aceptación de la diversidad y la no discriminación.
- Disminución del ausentismo laboral: Los trabajadores con discapacidad son menos conflictivos y tienen un ausentismo laboral igual o menor que una persona sin discapacidad.
- Generación de mayor compromiso: El trabajador con discapacidad generalmente es más fiel a su puesto de trabajo que un trabajador sin discapacidad. Por esta razón, la inclusión laboral es un proceso que debe integrar de igual forma las condiciones de tareas, salarios y horarios que cumple cualquier otro trabajador.
- Contar con trabajadores eficientes en tareas específicas: Algunas personas con discapacidad tienen características especiales que les permiten adquirir destrezas superiores o únicas a las de otros empleados. Ejemplos: las personas con discapacidad auditiva son ideales para trabajar en lugares de alto ruido sin sufrir daños que conlleven a enfermedades laborales por esa causa. Las personas con discapacidad físico-motora pueden hacer labores que requieren estar mucho tiempo en un solo lugar.
- La presente propuesta legislativa constituye un gran paso en la ampliación de los derechos de las personas con discapacidad.

Para mayor claridad sobre la propuesta desarrollada, se presenta el siguiente cuadro comparativo:

LEY DE PETROLEOS MEXICANOS	
Texto Actual	Texto propuesto
<p>Artículo 4. Petróleos Mexicanos tiene como fin el desarrollo de actividades empresariales, económicas, industriales y comerciales en términos de su objeto, generando valor económico y rentabilidad para el Estado mexicano como su propietario, así como actuar de manera transparente, honesta, eficiente, con sentido de equidad y</p>	<p>Artículo 4. Petróleos Mexicanos tiene como fin el desarrollo de actividades empresariales, económicas, industriales y comerciales en términos de su objeto, generando valor económico y rentabilidad para el Estado Mexicano como su propietario, así como actuar de manera transparente, honesta, eficiente, con sentido de equidad, responsabilidad e</p>
<p>procurar el mejoramiento de la productividad para maximizar la renta petrolera del Estado y contribuir con ello al desarrollo nacional. [...]</p> <p>Artículo 104. Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias se sujetarán a las siguientes disposiciones en materia de servicios personales: I. [...]</p> <p>Sin equivalente</p>	<p>ambiental, y procurar el mejoramiento de la productividad para maximizar la renta petrolera del Estado y contribuir con ello al desarrollo nacional. [...]</p> <p>Artículo 104. Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias se sujetarán a las siguientes disposiciones en materia de servicios personales: I. [...]</p> <p>X. Petróleos mexicanos deberá destinar del uno, hasta el cinco por ciento de sus puestos a personas con discapacidad.</p>

En virtud de lo expuesto sometemos a consideración de esta soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto, por el que se modifica el párrafo primero del artículo 4 y se adiciona la fracción X al artículo 104 de la Ley de Petróleos Mexicanos.

Decreto

Único. Se **modifica** el párrafo primero del artículo 4 y se **adiciona** la fracción X al artículo 104 la Ley de Petróleos Mexicanos, para quedar como sigue:

Artículo 4.

Petróleos Mexicanos tiene como fin el desarrollo de actividades empresariales, económicas, industriales y comerciales en términos de su objeto, generando valor económico y rentabilidad para el Estado Mexicano como su propietario, así como actuar de manera transparente, honesta, eficiente, con sentido de equidad, responsabilidad e **inclusión** social y ambiental, y procurar el mejoramiento de la productividad para maximizar la renta petrolera del Estado y contribuir con ello al desarrollo nacional.

[...]

Artículo 104.

Petróleos Mexicanos y sus empresas productivas subsidiarias se sujetarán a las siguientes disposiciones en materia de servicios personales:

I.

[...]

X. Petróleos mexicanos deberá destinar del uno, hasta el cinco por ciento de sus puestos a personas con discapacidad.

Transitorio

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

Notas

1 https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5565599&fecha=12/07/2019 Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

2 <https://www.un.org/development/desa/disabilities-es/> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

3 https://www.senado.gob.mx/BMO/index_htm_files/ladiscriminacionenelemploenMexico.pdf Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

4 <https://www.inegi.org.mx/programas/intercensal/2015/>

5 https://www.snieg.mx/contenidos/espanol/normatividad/MarcoJuridico/PND_2013-2018.pdf

Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

6 <https://www.slb.com/-/media/Files/about/other/employee-personal-information-notice.pdf> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

7 <https://www.halliburton.com/en-US/about-us/corporate-governance/code-of-business-conduct/equal-employment-opportunity.html>

8 <https://www.cemexmexico.com/-/cemex-firma-el-acuerdo-de-colaboracion-empresarial-entrale-para-apoyar-la-inclusion-laboral> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

9 <https://www.centrocitibanamex.com/es/programa-inclusion-laboral/> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

10 <https://www.televisair.com/~media/Files/T/Televisa-IR/corporate-statements/declaracion-de-grupo-televisa-sobre-la-inclusion.pdf> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

11 <https://www.walmartmexico.com/blog/2019/07/31/estamos-comprometidos-con-la-inclusion-laboral> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

12 <https://www.milenio.com/estados/contratan-personas-con-discapacidad-31-empresas> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

13 <https://entrale.org.mx/pages/entrale> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

14 <https://es.statista.com/estadisticas/611718/numero-de-empleados-de-la-empresa-petroleos-mexicanos/> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

15 Estrategia de Inclusión Social Institucional, Pemex-PNUD México. Acciones a favor de la población LGBTI: logros hacia la comunidad trans. Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

16 <https://expansion.mx/dinero/2016/12/09/pemex-quiere-convertirse-en-una-empresa-incluyente> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

17 <https://www.who.int/disabilities/actionplan/es> Fecha de consulta: 21 de enero de 2021.

Salón de sesiones de la Cámara de Senadores del Congreso de la Unión, a 27 de enero de 2021.

Senador Ovidio Salvador Peralta Suárez (rúbrica)