

## Pemex "reemplazará" a 20 mil trabajadores en 5 años (El Financiero 26/09/13)

Pemex "reemplazará" a 20 mil trabajadores en 5 años (El Financiero 26/09/13) Zenyazen Flores Jueves, 26 de septiembre de 2013 • La paraestatal realizará un "redimensionamiento" de su personal. • REEMPLAZARÁ PEMEX A 20 MIL EMPLEADOS

Petróleos Mexicanos (Pemex) arma un diagnóstico de su plantilla laboral, el cual prevé concluir antes de que termine 2013. El objetivo es preparar los "reemplazos" de los 20 mil trabajadores que en los próximos 5 años se van a jubilar, identificar puestos que se duplican, "control" de plazas, reubicación del personal que está en áreas donde la actividad petrolera ha disminuido y revisar los "tiempos extra". Los planes de la paraestatal cobran relevancia porque, aunque en el pasado Pemex ha aplicado estrategias para eficientar sus recursos humanos, hoy cuenta con el aval del sindicato, con quien suscribió, el pasado julio, un convenio dentro del Contrato Colectivo de Trabajo 2013-2015 para "redimensionar" la plantilla sindicalizada y de personal de confianza. Marco Murillo, subdirector de Recursos Humanos y Relaciones Laborales de Pemex, señaló que la empresa está en un proceso de transformación y de reposición de talento, pero aclara que el "redimensionamiento de personal no quiere decir en todos los casos se va a correr gente". ¿Qué plazo se están fijando para concretar la estrategia de optimización de personal? Queremos tener el diagnóstico al menos este año para ver qué acciones realizaremos. Este año firmamos el tercer convenio de productividad con el sindicato y hemos tomado acciones. Para tomar la decisión de despedir personal, la paraestatal que dirige Emilio Lozoya está a la espera de lo que sucederá con la empresa en el contexto de la reforma energética, aclaró en entrevista con El Financiero durante un foro de recursos humanos organizado por la Amedirh. "Veamos si hay áreas donde podemos disminuir (personal) porque se habla de una transformación donde posiblemente se puedan unir organismos (a Pemex), si eso sucede pues va a haber áreas que se duplican", explicó. Los planes La paraestatal perfila concretar en el cuarto trimestre de 2013 el plan de carrera para personal de confianza que permita atraer a "nuevos talentos" y retener a los existentes, así como el plan con el que seleccionará al personal calificado que genere los resultados esperados, pues "la promoción del personal no necesariamente se realiza con los mejores candidatos". Asimismo, al cierre del año se prevé que quede listo el Directorio de talento de personal sindicalizado y un programa de desarrollo y competencias del personal, incluso, no se descarta retomar el tema del pasivo laboral y la modificación del sistema pensionario, señala el Plan de Negocios 2013-2017. Pemex argumenta que la falta de movilidad del personal sindicalizado no permite su actualización tecnológica y especialización. Y es que, por ejemplo, en lugar de reubicar de manera más ágil al personal sin materia de trabajo en zonas donde se ubican nuevas actividades productivas, se realizan contrataciones de personal. Resultado de lo anterior, de 2002 al cierre de 2012 se ha tenido un incremento de 13 mil 563 mil plazas, que significa un aumento de la plantilla laboral de 9.9 por ciento, indican datos del Anuario Estadístico 2013 de Pemex. En ese periodo de 10 años, el Corporativo de Pemex fue el área que más incrementó su personal, pues casi duplicó el número de sus trabajadores, toda vez que se registró un aumento de 6 mil 468 plazas que significan un incremento de 81.5 por ciento. Trabajadores de secciones sindicales del Distrito Federal, Salamanca, Villahermosa, Coatzacoalcos, comentaron que "se está jubilando mucha gente y ya no suplen al personal que se va, prácticamente en varias áreas está la reestructura y están moviendo gente, además los exámenes para subir en el escalafón tienen más requerimientos". Acusaron que hay ajustes en el nivel de los puestos, lo que implica eliminar categorías y disminución de salarios, en tanto, el área de recursos humanos realiza un análisis de los puestos para reducir la plantilla laboral. Los trabajadores temen que "los que se queden no sea por el grado de especialización y capacitación, sino por "palancas y amiguismos".