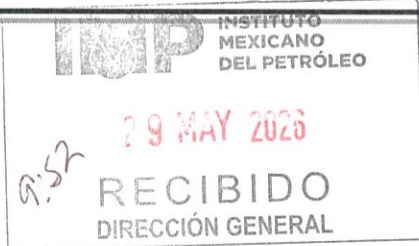




SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
TÉCNICOS Y PROFESIONISTAS DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO



SG/011/2026
28 de mayo de 2026

DRA. ELIZABETH MAR JUÁREZ
Directora General del Instituto Mexicano del Petróleo.
Presente

En seguimiento a nuestro escrito **SG/010/2026**, de fecha 9 de abril del año en curso, mismo que a través del oficio E0106/0416/2026 de fecha 14 de mayo de 2026, signado por el Dr. Martín Gustavo Moscoso Salas, Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos del IMP, pretende dar respuesta a nuestra petición de información respecto de la solicitud de firma de los contratos individuales a los trabajadores del IMP, nos permitimos hacer algunas observaciones y propuestas en aras de garantizar y salvaguardar los derechos laborales de los trabajadores del Instituto Mexicano del Petróleo, mismas que se realizan de manera respetuosa apelando a la transparencia institucional, así como a la empatía en el sentir de los trabajadores, ya que las dudas son fundadas dada la forma en que como se está solicitando, pues la incertidumbre nace de la falta de transparencia y al requerir una firma electrónica con la e.firma emitida por el SAT, máxime cuando la información personal será otorgada a una empresa proveedora que se desconoce quién es y cómo fue contratada, y peor cuando en las pláticas o canales de comunicación institucionales, no se ha tenido la sensibilidad de transparentar la información para aclarar las dudas, generando mayor incertidumbre.

En ese sentido, es que de nueva cuenta nos dirigimos a usted con la finalidad de poder ser un puente de comunicación entre el Instituto y los trabajadores afiliados o no a nuestra asociación sindical, para poder resolver la situación que nos ocupa, pero para ello es necesario contar con la información clara, precisa y con los fundamentos legales aplicables al caso y no solo esgrimir lo que nos fue contestado con evasivas y descalificativos por el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos, quien pretende dar respuesta a nuestra petición de manera defensiva como si se tratara de contestar una demanda legal, cuando solo se está requiriendo información para analizar y en su caso hacer propuestas que permitan brindar certeza y transparencia a nuestros compañeros trabajadores.

En ese tenor es de mencionar, que como lo refiere en su oficio el Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos el artículo 26 de la Ley federal del Trabajo establece que *"La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad."*, en ese sentido resulta

importante mencionar que el artículo 24 establece *“Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito **cuando no existan contratos colectivos aplicables**. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.”*, de la misma manera el artículo 25 enuncia *“El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener: ...”*, es derivado de dichos artículos que nacen los siguientes cuestionamientos:

¿El artículo 24, enuncia que las condiciones de trabajo deben hacerse constar por el escrito **cuando no existan contratos colectivos aplicables**, luego entonces, ¿porque la urgencia de que se firme un contrato individual con e.firma emitida por el SAT, cuando existe un contrato colectivo de trabajo?

El artículo 26, enuncia que: *“La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará el patrón la falta de esa formalidad.”*, ¿Por qué la urgencia y la presión a los trabajadores para que firmen un contrato individual realizado de manera unilateral, cuando un contrato es un acuerdo de voluntades y lo correcto es que ambas partes estén de acuerdo y no solo se pretenda que se firme porque solo a una de las partes le urge regularizar su situación?.

Como se puede observar de los propios dispositivos legales que refiere el Dr. Moscoso, es que las dudas se siguen generando y más porque invoca los artículos 31, 33 y 399 bis, todos de la Ley Federal del Trabajo, así como las Cláusulas 5, 11, 15 y 16 del Contrato Colectivo de Trabajo, en ese sentido, con la finalidad de poder coadyuvar, es que ponemos a su consideración que sean incorporadas a los contratos individuales las siguientes propuestas:

- En cuanto a la referencia de **“vigencia anual”** sustituirla para que diga **“actualización salarial anual”**.
- Incorporar una cláusula expresa para que se plasme la antigüedad y se reconozcan todos los derechos que de ésta deriven se vincule al registro en SINAVID.
- En la cláusula de adscripción, limitar la movilidad geográfica a comisiones temporales o definitivas justificadas en términos de lo que establece el Contrato Colectivo de Trabajo.
- Establecer que la Firma Electrónica no implica renuncia de derechos, y que se permita otras opciones de firma electrónica, como se hace en la mayoría de las empresas.
- Para el caso de que no se pueda descargar una copia electrónica del contrato, *está será* entregada por Relaciones Laborales.

Propuestas de cláusulas



Cláusula segunda –Duración y causa de la relación de trabajo

La relación de trabajo entre "El Instituto" y "el o la Trabajadora" es por tiempo indeterminado conforme a la cláusula 12 del Contrato Colectivo de Trabajo y a la Ley Federal del Trabajo.

El presente documento constituye únicamente una actualización anual del salario básico vigente, sin afectar derechos adquiridos.

La antigüedad reconocida es (poner la antigüedad de cada trabajador), será la registrada en el sistema SINAVID del ISSSTE.

Para el caso de los Trabajadores reinstalados derivado de los laudos a su favor, la antigüedad reconocida deberá ser la fecha de ingreso y no la de su reinstalación.

Cláusula Quinta – Adscripción

La movilidad geográfica procederá por comisión temporal y/o definitiva, debidamente justificada y conforme al Contrato Colectivo de Trabajo y sin afectar condiciones esenciales de trabajo.

Adherir nueva cláusula

Cláusula Firma electrónica

La firma Electrónica utilizada para la formalización del presente documento tiene efectos exclusivamente administrativos y no implica renuncia a derechos adquirido alguno.

Como se puede observar la propuesta de modificación al modelo de contrato individual requiere estos ajustes para alinearse plenamente con la Ley Federal del Trabajo, el Contrato Colectivo de Trabajo y los acuerdos bilaterales, aunado al hecho de que se eliminan riesgos, da certeza jurídica y se salvaguardan y garantizan los derechos laborales de los trabajadores del IMP.

Las propuestas hechas con antelación, nacen derivado de una serie de dudas y observaciones que fueron canalizadas a nuestra asociación sindical, y que después de llevar a cabo un análisis a las mismas, es que solicitamos su inclusión, pues reiteramos que en el Sindicato Independiente somos propositivos a pesar de que unos servidores públicos pretendan hacernos pasar como rijosos, cuando en realidad estamos realizando aportes constantes siempre dentro del marco de la ley y de la institucionalidad para un mejor desarrollo y productividad del Instituto, situación que no es vista con empatía por dichos personajes y por el contrario hemos recibido embates con procedimientos administrativos totalmente autoritarios y arbitrarios violentando nuestros derechos sindicales, garantías

constitucionales y derechos humanos, que nos han obligado a actuar en tribunales, ello sin dejar de mencionar que dada la dilación en atender nuestras peticiones o solicitudes de información nos vemos obligados a acudir a los tribunales para que nos den respuesta, y más en casos como el que nos ocupa, que no permiten dilación para su atención y con ello evitar que el Instituto distraiga recursos humanos, financieros y tecnológicos en atender situaciones o juicios innecesarios, y todo por la negligencia de dichos servidores públicos, cuando simplemente se requiere información que debe ser transparente para todos los que laboramos en el Instituto Mexicano del Petróleo.

Aunado a lo antes expuesto, es de mencionar que en el oficio E0106/0416/2026 de fecha 14 de mayo de 2026, signado por el Dr. Martín Gustavo Moscoso Salas, Titular de la Unidad de Asuntos Jurídicos del IMP, se omite informar de manera puntual lo referente a porque la solicitud de firma del contrato individual de trabajo tiene que ser con la e.firma del SAT, pues simplemente enuncia que *"... firmar el contrato individual con la e-firma es con el objetivo de simplificar y agilizar el trámite, en congruencia con los criterios de la Presidencia de la República en materia de estrategia de digitalización para generar ahorros en la Administración Pública Federal en papel, recursos económicos y reducir el impacto ambiental."*, lo anterior aun y cuando puede ser una buena intención, la realidad es que solo queda en discurso, puesto que en la realidad como nos fue referido, quien llevará a cabo la recopilación de dicha información es una empresa proveedora, que a pesar de que se diga que está autorizada desconocemos su trabajo, confiabilidad y el procedimiento para su contratación, situación que echa por la borda el discurso del ahorro en virtud de que se contrató a un tercero para hacer el trabajo que debe de realizar el área de recursos laborales o bien la Dirección de Administración y Finanzas, pero con independencia de lo anterior, existen otros mecanismos para firmar de manera electrónica el documento con la misma validez y fuerza legal y no tiene que ser con la e.firma del SAT, dicha situación genera desconfianza más que nada porque es de todos sabido que si a las instituciones les han sustraído las bases de datos con información sensible de datos personales, poner dicha información en manos de un proveedor genera mucha incertidumbre y desconfianza, es por ello que con la finalidad de poder generar mayor certeza se propone que se lleve a cabo la firma electrónica sin requerir que sea mediante la e.firma del SAT.

De igual manera en el **CORREO ENVIADO INDIVIDUALMENTE A CADA TRABAJADOR POR LA EMPRESA LEGARIO EN DIVERSAS FECHAS:**

Indican que hemos recibido un documento para revisión y firma, enviando una liga para poder consultar y firmar el contrato individual, sin embargo, nos encontramos que el **contrato no es legible, incluso**



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
TÉCNICOS Y PROFESIONISTAS DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**

si se le hace zoom al documento, la información plasmada en él es confusa, ¿Cómo nos piden firmar un documento que no es 100% legible?

La firma se hace con un tercero (empresa Legario), al cual le estaremos dando nuestra firma electrónica del SAT sin una necesidad real, ya que una firma digital que no sea la del SAT, o inclusive una firma autógrafa, da los mismos efectos legales que la firma del SAT.

Se alcanza a leer en el contrato que la fecha de inicio es del 1º de septiembre de 2024, por tiempo indeterminado, sin embargo, solo se indica fecha de ingreso, pero no se indica la antigüedad reconocida, respetada y salvaguardada por el IMP, tampoco se menciona la totalidad de los ingresos a los que tenemos derecho, solo el ingreso básico. La fecha de firma del contrato es de noviembre del 2025, sin embargo, nos encontramos en el 2026, con un incremento salarial del 2025.

Por otra parte, a través de un CORREO ENVIADO POR EL SNTIMP EL 26 DE MARZO DE 2026,

El sindicato titular, justifica la solicitud de firma del contrato individual indicando que lo anterior deriva de un compromiso asumido en la negociación salarial correspondiente al año 2022, compromiso que **nunca se le informó a la base trabajadora que se haya asumido dicho compromiso.**

Después indican que se solicitó no suscribirlo porque a SHCP impuso el incremento salarial a \$180 que se recuperaron en el 2023 y que fue validado el mismo año por los trabajadores en presencia del Centro Federal de Conciliación y Registro Laboral. Sin embargo, es necesario comentar que el **aumento pactado fue incumplido, ya que solo se dio un aumento de \$180 pesos, y en la negociación salarial 2023, no se recuperó, ya que esta fue del 5.7%, que, si se divide entre dos años, el aumento aproximado sería del 2.85% por año, muy alejado del 4.5% por año acordado, ello sin dejar de mencionar que la consulta fue totalmente amañada, ya que no se invitó a toda la base trabajadora a emitir su voto, como lo indica la LFT y tampoco se plasmó en la boleta de votación ni se informó a los votantes ni a la base trabajadora, que, al aceptar dicho aumento, se renunciaba al aumento del 2022.**

Indica que, con motivo del correo enviado por la Gerencia de Relaciones Laborales el 25 de marzo, se reúnen **BILATERALMENTE A NIVEL NACIONAL** y acuerdan **BILATERALMENTE** el contenido del contrato individual, situación que genera suspicacias ya que **llama la atención la rapidez con la que se reunieron autoridades del Instituto y representantes del SNTIMP a nivel nacional, pues en menos de 24 horas acuerdan el contenido de los contratos individuales sin informar o presentar un modelo de contrato a los trabajadores.**



**SINDICATO INDEPENDIENTE DE TRABAJADORES
TÉCNICOS Y PROFESIONISTAS DEL
INSTITUTO MEXICANO DEL PETRÓLEO**

Existen muchos más cuestionamientos al respecto, pues de analizar los correos enviados por el IMP y de la Plática informativa sostenida el día 11 de mayo de 2026, con los funcionarios del IMP y el Secretario General del Sindicato Mayoritario, lejos de aclarar dudas generaron más y mayor desconfianza pues sus respuestas no fueron apropiadas para un tema tan delicado donde se puede afectar los derechos de los trabajadores del IMP.

Lo antes expuesto, resulta de las diversas observaciones y comentarios realizados por los trabajadores a nuestra representación sindical, puesto que lo que buscan es una certeza real de que no serán afectados en sus derechos y es el motivo por el cual hemos requerido la información de manera clara y precisa, dado que para la firma de un contrato de esta naturaleza (cuando ya se tiene un contrato individual cuando se ingresó a laborar al instituto y se tiene un contrato colectivo) se debe de estar totalmente consciente de los alcances que esto generará y los cuales no han sido del todo transparentes, máxime cuando en quien recae la obligación de contar con dicho contrato es en el patrón (IMP) y no en el trabajador.

No omitimos mencionar, que lo expuesto en el presente recurso son dudas fundadas que nacen de nuestros compañeros trabajadores y las exponemos a usted con la finalidad de poder aclararlas y transparentar la información, motivo por el cual presentamos nuestras propuestas en aras de poder coadyuvar con un mejor desarrollo institucional y respeto a la normatividad, garantizando los derechos laborales de nuestros compañeros trabajadores afiliados o no a nuestra representación sindical.

Sin más por el momento reciba un fraternal saludo.

Atentamente:

“Por la construcción de una conciencia laboral humanista y progresista”

COMITÉ EJECUTIVO NACIONAL DEL SITTPIMP

SECRETARIO GENERAL

SECRETARIA DE ORGANIZACIÓN

DR. PEDRO SALGADO DIAZ

DRA. BEATRIZ ZAPATA RENDON.

Archivo.