



Informe de Resultados Programa de Trabajo 2026

Septiembre 4/ 2026

Uno de los compromisos adquiridos con la familia petrolera, por este Comité Ejecutivo General, fue la realización de informes sobre el estado que guarda nuestra Organización y los avances en los programas de trabajo implementados para el periodo de gestión 2025 - 2030, mismos que contemplan acciones concretas para mejorar la calidad de vida de las y los petroleros y sus familias, garantizando siempre el respeto a los derechos estatutarios y sobre todo asegurar el cumplimiento de nuestros derechos laborales y conquistas sindicales.

Bajo este contexto, el presente documento presenta los avances obtenidos en el primer semestre y avances a la fecha del informe de la gestión 2026, avances y resultados que serán imposibles de alcanzar sin el acompañamiento y apoyo de las Dirigencias de las 36 Secciones Sindicales de nuestra Organización Sindical y por supuesto sin el acompañamiento de las y los compañeros petroleros.

Cabe señalar que, por la fecha de emisión del presente informe, las métricas de desempeño pueden contener proyecciones.

	Página
Plan de Trabajo 2025 – 2030	4
Problemática Laboral	6
Comisiones Nacionales Mixtas y Coordinaciones	7
Cláusula 3	8
Escalafones y Ascensos	9
Tabuladores	10
Reacomodo	11
Cláusula 34	12
Capacitación y Adiestramiento	13
Seguridad e Higiene Industrial	14
Central de Servicios Médicos / Previsión Social	17
Cultural y de Deportes	19
Calidad y Productividad	20
Vivienda	21
Marina	23
Ajustes	24
Código de ética	25
Casas de la Cultura	26
Obras Sociales	27
Revisión Salarial 2026	29

Plan de Trabajo 2025 -2030, contempla 4 estrategias y 17 líneas de acción

El plan de trabajo **evoluciona**, refrendando el **compromiso con los trabajadores**, como eje central de nuestras tareas.

Ampliamos nuestras iniciativas para cubrir las necesidades integrales de los trabajadores, con el objetivo de **eleva su calidad de vida** (planta, transitorios, jubilados y viudas) **y la de sus familias**.

Plan 2022-2024

4 Estrategias y 12 Líneas de Acción

1 Defender el Contrato Colectivo de Trabajo

2 Elevar la Calidad de Vida de los Petroleros y sus Familias

3 Incrementar la Productividad Laboral

4 Nuevo Modelo de Operación de la Oficina del Secretario General

Plan de Trabajo 2025 – 2030 4 Estrategias y 17 Líneas de Acción

2

Promover el
Desarrollo Integral del
Petrolero

3

Incrementar la
Productividad
Laboral

Defender el
Contrato
Colectivo del
Trabajo

1

Elevar la
Calidad de
Vida de las y
los Petroleros

Implementar un
Nuevo Modelo de
Operación del Comité
Ejecutivo General

4

Petroleros: (trabajadores activos, transitorios, jubilados y derechohabientes)

4 Estrategias

**Defender el Contrato
Colectivo de Trabajo**

1. Seguridad Industrial
2. Empleo
3. Servicio Médico
4. Capacitación
5. Salario y Prestaciones Económicas

21

**Promover el Desarrollo
Integral del Petrolero**

6. Jornadas Deportivas del STPRM
7. Construcción de Centros de Capacitación
8. Construcción de Proyectos Sociales
9. Constitución de Diversos Apoyos

9

**Incrementar la
Productividad Laboral**

10. Operación de las Comisiones Nacionales Mixtas
11. Revisiones Contractuales y Salariales
12. Iniciativas de Desarrollo "Pemex"
13. Agenda Laboral Pemex-STPRM

9

**Implementar un Nuevo
Modelo de Operación del
Comité Ejecutivo General**

14. Modelo de Operación del Comité Ejecutivo General
15. Transparencia y Rendición de Cuentas
16. Normatividad Interna
17. Inclusión

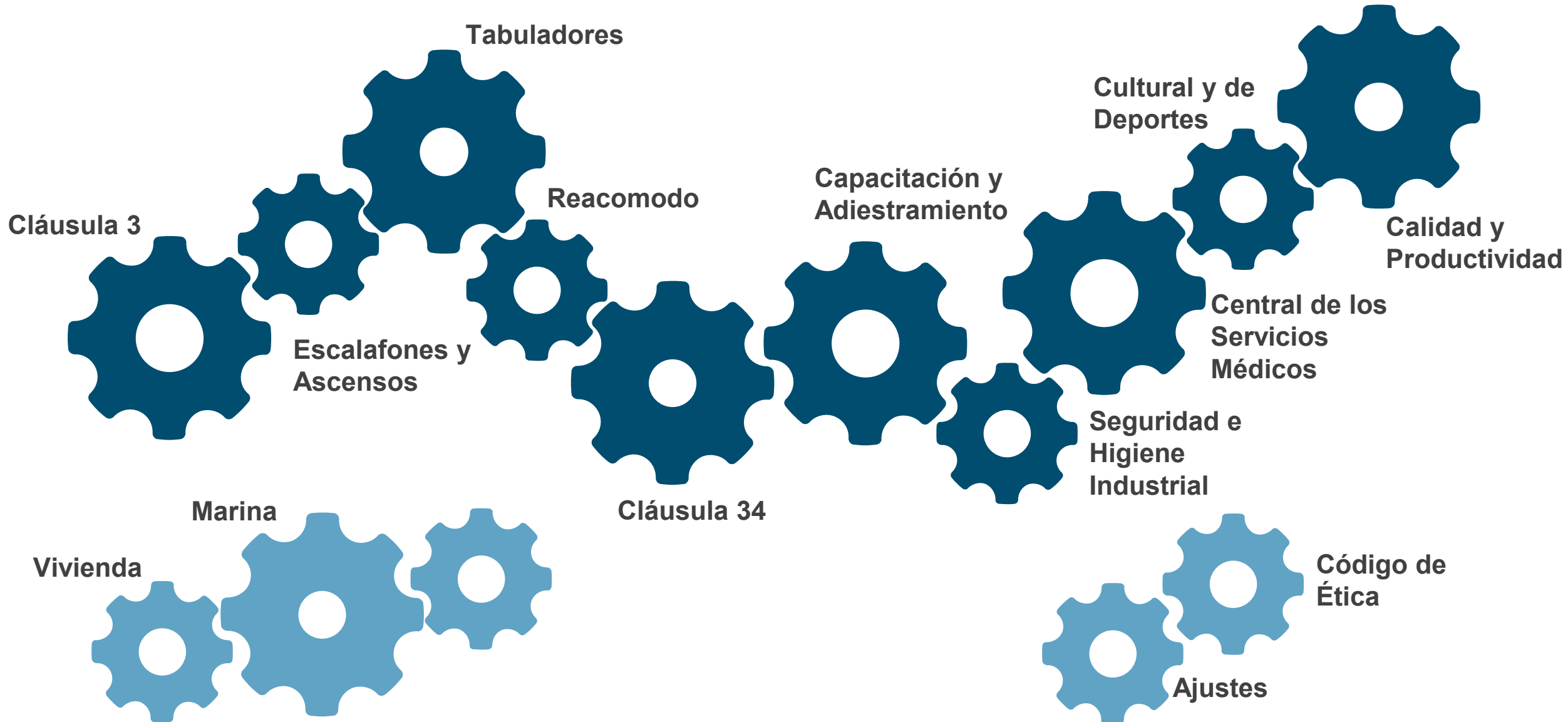
10

17 Líneas de Acción y 49 Programas

Derivado de los compromisos adquiridos entre PEMEX y el STPRM, estamos trabajando con la Administración de nuestra Empresa para resolver y atención más de 100 **temas de alto impacto** en nuestra relación laboral.

Normatividad Laboral		Documentos	Cantidad
1	Cláusulas, Anexos y Acuerdos del Contrato Colectivo de Trabajo	41	50
2	CAS 11083/2025 (Sistema Cuentas Individuales)	1	7
3	CAS 11031/2019 (Compromisos Pemex-STPRM)	1	25
4	CAS 11085/2025 (Compromisos Pemex-STPRM)	1	4
5	Otros Compromisos	7	15

Para la atención de la problemática laboral, se asignaron tareas y proyectos a desarrollarse en 2026, a las Comisiones Nacionales Mixtas y a las Coordinaciones de este Comité Ejecutivo General



Resultados de la CNM de la Cláusula 3, cuyo objetivo es atender y vigilar el cumplimiento del procedimiento de selección y contratación de personal en las plazas de confianza Grupo 3

Avances en el primer semestre de 2026

En el transcurso del semestre se logró reactivar el proceso de contratación de personal a través de la Comisión, recibándose 32 plazas vacantes definitivas, de las cuales 23 ya han sido aplicadas conforme al siguiente desglose por Sección Sindical:

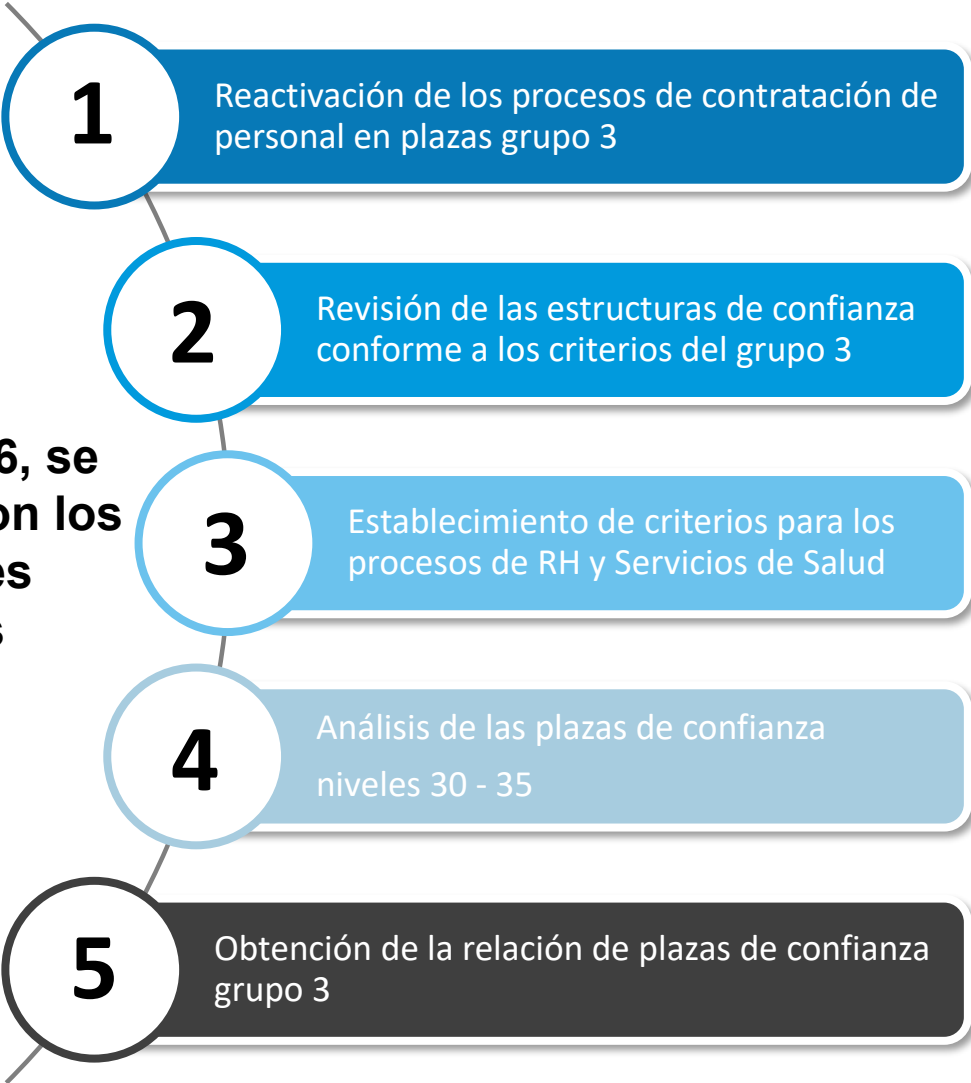
Sección	Plazas	Sección	Plazas
1	4	35	1
10	1	36	1
11	1	38	2
24	1	50	11
29	1	Total	23

Se logró agilizar los tramites de evaluación de candidatos reduciendo el tiempo total de atención de un promedio anterior de tres meses a solo tres semanas.

Se encuentra en trámite la integración del universo total de plazas del Grupo 3 y sus respectivos perfiles de puesto.

Se encuentra en revisión de las partes la propuesta de revisión de los criterios para los Grupos de Servicios de Salud, Relaciones Laborales (RL) y Recursos Humanos (RH).

Para 2026, se plantearon los siguientes objetivos

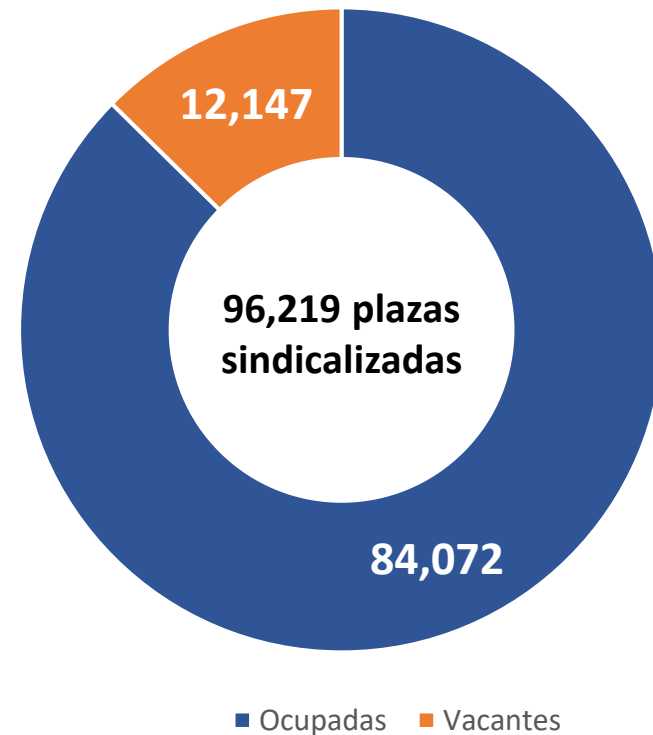


Comisión Nacional Mixta de Escalafones y Ascensos, que tiene como propósito formular, ajustar y mantener actualizados los escalafones

99% de los escalafones vigentes se encuentran ratificados



Como resultados de la aprobación de estos escalafones, se registran 96,219 plazas definitivas del régimen sindical al momento de la Revisión Salarial



Comisión Nacional Mixta de Tabuladores que tiene a su cargo la revisión del tabulador, así como realizar los ajustes necesarios para mantenerlo actualizado

- **Se detectaron 5,100 plazas que no tenían asignada una categoría**, por lo que, de los estudios correspondientes, **se les asignó al 94.60% de éstas una denominación y clasificación vigente**, en este periodo 2026 se asignaron categorías a 21 plazas, quedando a la fecha pendiente el análisis de otras 276.
- De acuerdo con el proceso de profesionalización de enfermeras se cuenta con un universo de 1,978 plazas en el sistema de salud de Pemex, a la fecha de este informe **se ha beneficiado a 1,669 compañero(a)s con la contratación de personal con Licenciatura en Enfermería y Especialidades**, donde se han aplicado en este periodo 26 plazas en diversas secciones sindicales, lo que sin duda contribuye a elevar el nivel de servicio en nuestras Unidades Médicas.
- Como resultado de 20 estudios organizacionales, se identificaron aproximadamente 610 **comisiones con sustitución**, mediante las cuales se vienen tripulando diversas Unidades Médicas; **a la fecha se han aplicado de manera definitiva 446 plazas, quedando pendiente 164 plazas** por lo que en este periodo se regularizaron 28 plazas y se continúa la gestión con Petróleos Mexicanos, para la regularización de las estructuras de plazas en las unidades médicas involucradas, conforme a las necesidades del servicio de salud y se deje sin efecto el mecanismo actual.
- **En este periodo se reclasificaron y recategorizaron 22 plazas**, 19 plazas que operan con equipos turbocompresoras y que cuentan con sistemas digitales de control en las secciones sindicales 9, 30, 36 y 50, y 3 plazas con categoría de Muestrero Probador-Producción (2) y Encargado de Equipo de Cementación, acidificación y fracturamiento (1) de la sección 22 del STPRM.
- Como parte de los acuerdos entre el STPRM y Pemex, **se continúa analizando las plazas que desarrollan actividades con sistemas de control digital**, a efecto de determinar la denominación y clasificación de éstas para que sean acordes a las actividades que realizan, por lo que se identificaron y están en análisis 2,177 plazas correspondientes a las áreas de mantenimiento.
- Se continúa el trámite correspondiente a la representación administrativa de la Comisión, para **concluir el estudio integral que permita determinar la reclasificación de diversos puestos del área de producción para su total aplicación**.

Comisión Nacional Mixta de Reacomodo, ha concentrado sus tareas en coadyuvar al grupo mixto encargado de revisión de diversas estructuras ocupacionales

En atención a las necesidades de la industria y de acuerdo con la operación actual de la Empresa y sus proyectos de desarrollo, se consideró necesario que de manera tripartita, patrón, la línea de negocio y nuestra Organización Sindical, tomen las acciones requeridas para propiciar que la empresa cuente con estructuras organizacionales adecuadas a la realidad operativa y que permitan a la empresa operar de manera eficiente, elevando su productividad, aprovechando su capital humano y respetando en todo momento los derechos laborales de los trabajadores, de conformidad con lo establecido en nuestro contrato colectivo de trabajo.

Con base a lo anterior, Empresa y Sindicato establecieron un procedimiento de trabajo, así como un programa de recorridos por centros de trabajo para revisar conjuntamente las estructuras, considerando dentro de estos recorridos el análisis de trabajos asignados a terceros y previstos en la cláusula 34, así como los dictámenes organizacionales de la Empresa.

En los meses de junio y julio del 2026 se realizaron recorridos por las diferentes secciones sindicales de nuestra organización sindical, destacando que, del total de plazas sujetas a revisión por la administración de Pemex, se comprobó la continuidad del 70%, efectuándose el ajuste en 26%, sin que ningún trabajador resulte afectado, mientras que 4% serán plazas que se reubiquen conforme a las necesidades operativas de nuestra Empresa.

Comisión Nacional Mixta de la Cláusula 34, quien resuelve los trabajos que le son elevados para determinar cuales pueden ser desarrollados por administración directa

La Comisión Nacional Mixta de la Cláusula 34 tiene como objetivo analizar, resolver, emitir lineamientos y vigilar los trabajos a realizar por administración directa (es decir, los que se realizan con personal sindicalizado de Petróleos Mexicanos) o por contrato libre (aquellos que se pretendan realizar por un proveedor de servicios en instalaciones de Pemex).

Casos atendidos en 2026

28 Casos turnados:

**21 Casos resueltos por administración directa
en beneficio de las secciones 26, 42 y 50**

05 Casos resueltos por contrato libre

02 Casos en proceso de revisión

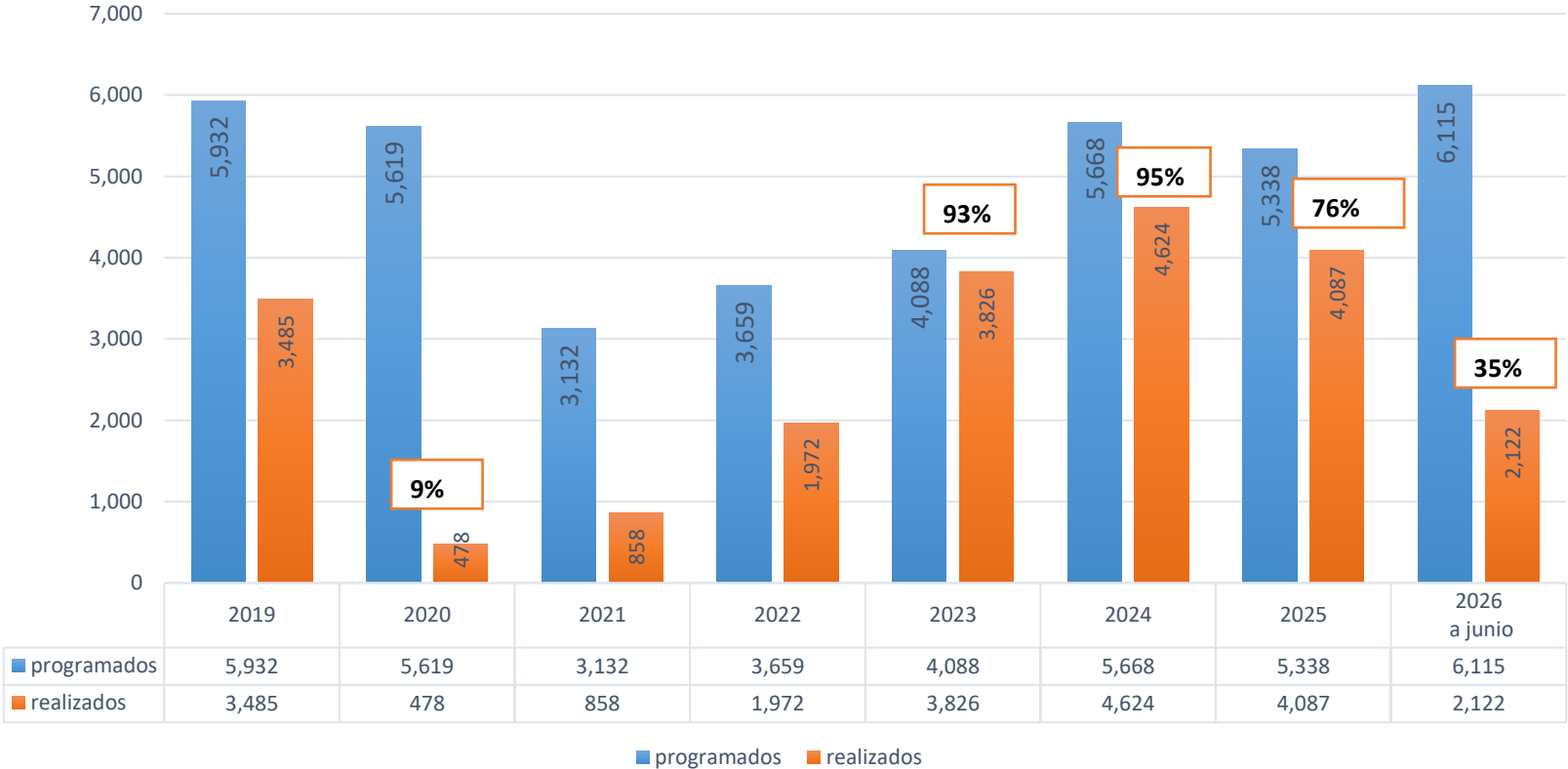
Casos resueltos en la Gestión del CEG

**1,300 casos resueltos para atenderse por
administración directa**

Comisión Nacional Mixta de Capacitación y Adiestramiento, enfoca sus esfuerzos en el cumplimiento de 6 objetivos en la materia

- 1 Realización de **6,115 cursos para 2026** con un impacto a más de 62 mil trabajadores.
- 2 Reforzar los programas de capacitación para enfocarlos en la **cobertura de necesidades técnicas de operación y mantenimiento.**
- 3 Capacitación para la **atención de niños Neurodivergentes en CENDÍ's.**
- 4 Concluir el proceso de autorización por parte de la FENO y PEMEX, de las **Becas de Especialidad Cláusula 172.**
- 5 Evaluación de la **capacitación para el CCA Villahermosa**
- 6 Continuar y ampliar el **Programa de Capacitación para Cuadros de Reemplazo y Categorías Críticas.**

Para junio de 2026, se registra un avance del 35% en el programa, alcanzando a 20,840 compañeros ya capacitados



Comisión Nacional Mixta de Seguridad e Higiene Industrial, quien busca detectar y dar seguimiento a la atención de las condiciones de riesgo

La comisión opera mediante 4 Grupos Mixtos Coordinadores y supervisa un tejido de 352 comisiones locales (CLMSH) y 100 comisiones a bordo de plataformas y embarcaciones.

Detección y Mitigación de Riesgos

De enero a mayo, se detectaron 2,742 condiciones de riesgo, logrando la atención y solución de 2,639 casos (eficiencia del 96.2%) en rubros como instalaciones, sistemas contra-incendio y líneas críticas

Riesgos de CLMSH - 2026	ene	feb	mar	abr	may	TOTAL
Detectados	572	629	517	557	467	2,742
Atendidos	439	510	591	573	526	2,639

Siniestralidad

Se registraron **330 eventos con lesionados** (288 PEMEX y 42 compañías de servicios). Del total, 20 correspondieron a accidentes de mayor impacto, resultando lamentablemente en **15 fatalidades** (8 de Pemex y 7 de compañía).

Rezago Contractual

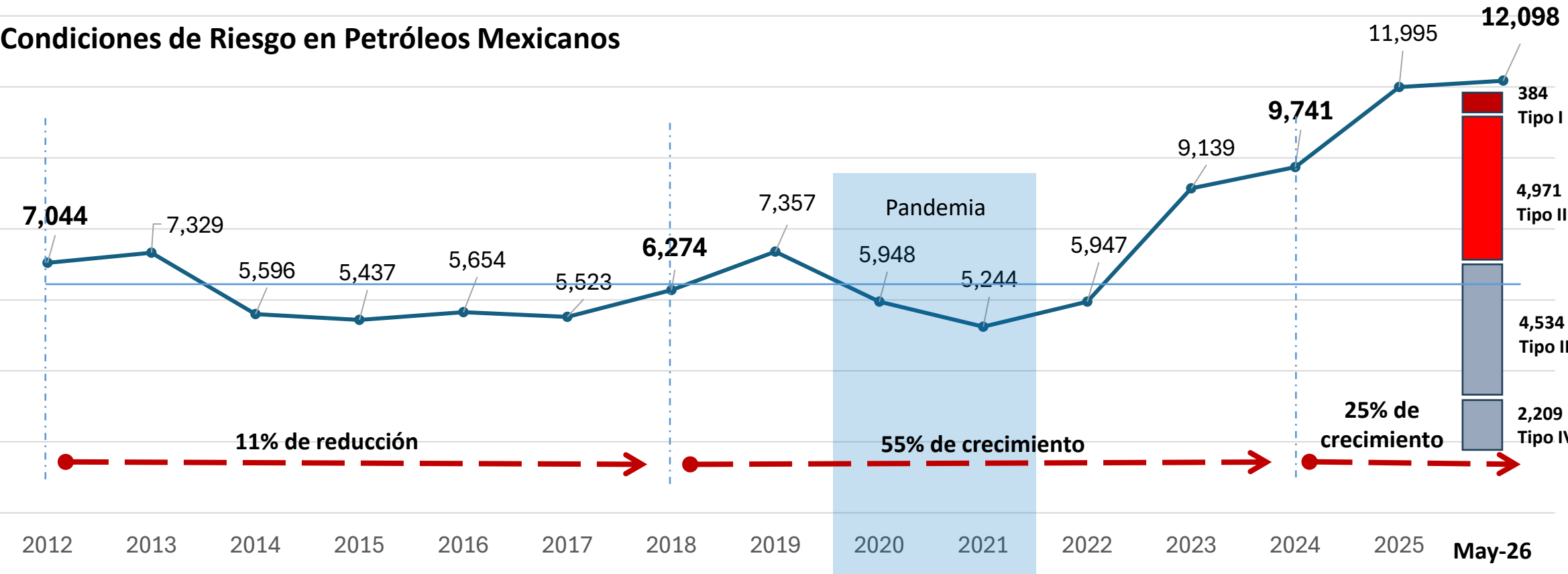
Persiste un acumulado de 12,098 riesgos pendientes (82.9% ya prescritos en su fecha de compromiso), concentrados principalmente en las líneas de negocio de Exploración y Extracción, y Logística.

Ropa de Trabajo y Calzado (Cláusula 73)

Al cierre del semestre se reportó un grave incumplimiento por parte del patrón, registrando 0% de entrega en calzado/ropa blanca hospitalaria y niveles críticos en ropa caqui (14.1%) e industrial (10.6%).

La falta de mantenimiento a instalaciones y equipos se ve reflejado en el crecimiento acelerado de las condiciones de riesgo; solo el ejercicio de mantenimiento en instalaciones industriales cayó 85% 2015-2025

Condiciones de Riesgo en Petróleos Mexicanos



- A mayo de 2026, se registraron **12,098 condiciones de riesgo**, con un **incremento del 93% respecto a 2018**.
- El **47% fueron detectadas entre 2025-2026**.
- El **83% (10,034 condiciones de riesgo) están vencidas** en la fecha programada para su cumplimiento.

Año de Identificación	Criticidad				Total
	I	II	III	IV	
2005-2018	12	364	394	134	904
2019-2024	178	2,262	2,017	991	5,448
2025-2026	194	2,345	2,123	1,084	5,746
Total	384	4,971	4,534	2,209	12,098

Para atender esta problemática en el marco de la Revisión Salarial 2026, se obtuvieron los siguientes acuerdos

Ropa de Trabajo

Por lo que hace a la ropa de trabajo, en septiembre de 2026, Pemex terminará las licitaciones de compra de ropa de trabajo y a partir de octubre, se iniciará la entrega de ropa de trabajo y equipo de protección personal en todos los centros de trabajo.

Condiciones de Riesgo*

Implementación de un programa emergente de atención de condiciones de riesgo donde se resolverán 5,364 condiciones de riesgo tipo I y II, bajo un esquema de trabajo en dos etapas una de agosto a diciembre de 2026 y otra aplicable para los casos que por su naturaleza requieran de mayor tiempo se podrán concluir en diciembre de 2027.

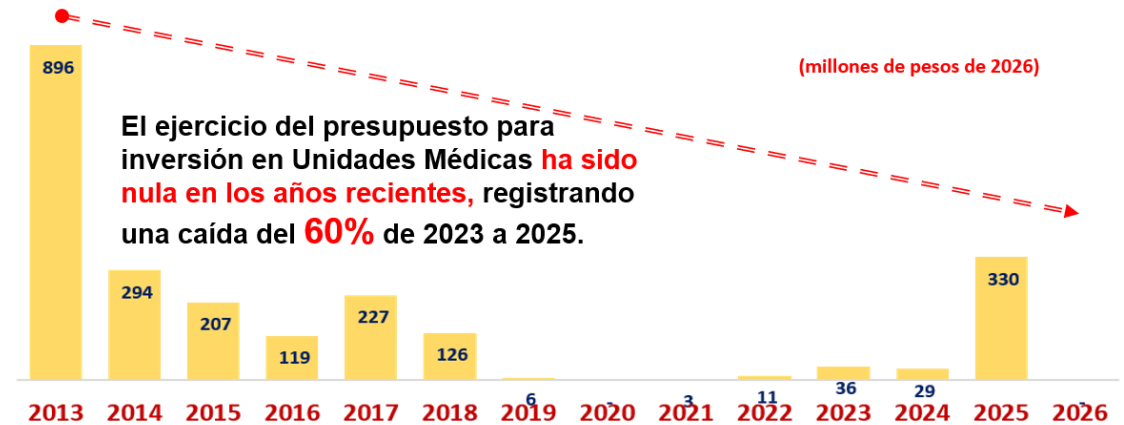
Por lo que hace a 1,529 condiciones de riesgo identificadas como tipo III y 1,140 tipo IV, se priorizará su atención durante 2026.

La atención de estas condiciones de riesgo se realizará privilegiando su ejecución con trabajos por administración directa, para lo cual se conformarán cuadrillas de personal por centro de trabajo.

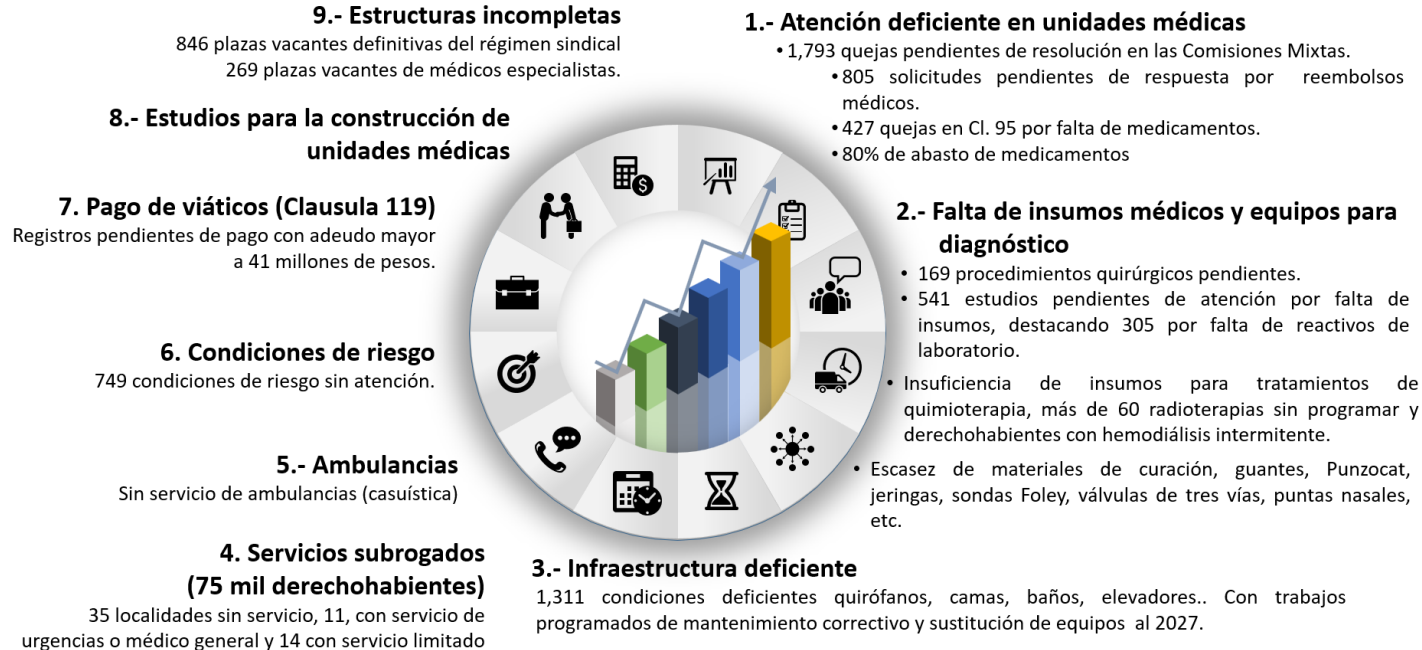
* Cifras de la CNMSH al cierre del mes de abril 2026.

Comisión Nacional Mixta Central de los Servicios Médicos (Previsión Social), quien tiene a su cargo la atención de las quejas por deficiencias médicas

Una de las principales reclamaciones de las y los petroleros, es sin duda la situación que guardan los Servicios Médicos de la Empresa, donde las carencias y su problemática se confirma con la caída en su inversión.



La problemática de los servicios de salud se concentra en 9 rubros



El Cuerpo de Previsión Social del CEG y de las Secciones Sindicales, trabaja diariamente para gestionar ante las autoridades de Petróleos Mexicanos, mecanismos que permitan mejorar las condiciones y los servicios de salud que se brindan a la comunidad petrolera.

Para atender esta problemática en el marco de la Revisión Salarial 2026, se obtuvieron los siguientes acuerdos

Servicios de Salud

En aquellos lugares donde exista desabasto de medicamentos, se ha reactivado temporalmente el programa de receta alterna, con reembolso de los gastos que generen los trabajadores. Dentro de un plazo que oscilará entre 30 y 45 días.

Tras la carencia de ambulancias en las unidades médicas, logramos que a más tardar para el 29 de septiembre se lleve a cabo la entrega de 85 ambulancias y el 30 de octubre otras 57, para operar con un total de 142 (19 ambulancias más de las que contábamos en 2025).

La cobertura de médicos especialistas en las unidades médicas ya inició (Pemex ya ha contratado 100 médicos) y la meta es alcanzar la cobertura de 209 plazas.

Se acordó que las unidades médicas en Zacatecas, Irapuato, Magdalena, Abasolo y Manzanillo, contarán con servicio médico en la modalidad que corresponda a partir de agosto de 2026 y las comisiones del personal médico se extenderán hasta diciembre de este año.

Se acuerda dar seguimiento puntual a 2,590 casos identificados con la falta de realización de estudios médicos, hasta su total atención.

Se dará seguimiento puntual a 1,325 quejas de los servicios médicos, hasta su total atención.

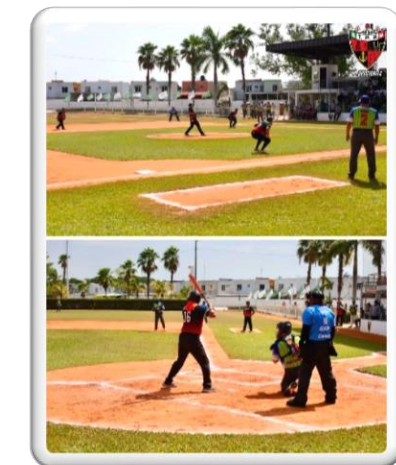
Comisión Nacional Mixta Cultural y de Deportes, encargada del desarrollo de eventos que fomenten el deporte, la recreación y la cultura

Por tercer año consecutivo se vienen desarrollando las Jornadas Deportivas del STPRM, donde este año tendremos la participación de más de 5,000 deportistas.

Jornadas Deportivas 2026

Disciplina	Inscripciones	Etapas Regional	Etapas Nacional
Atletismo	11 al 17 de febrero	21 de febrero al 29 de marzo	16 al 20 de abril
Ajedrez			
Beisbol	6 al 19 de abril	25 de abril al 26 de julio	6 al 10 de agosto
Softbol Varonil			
Softbol Femenil			
Futbol Femenil			
Futbol Varonil			
Basquetbol Varonil	11 al 23 de agosto	29 de agosto al 18 de octubre	5 al 9 de noviembre
Basquetbol Femenil			
Voleibol Varonil			
Voleibol Femenil			

Nota: El calendario puede modificarse conforme a las necesidades operativas de Petróleos Mexicanos.



Comisión Nacional Mixta Calidad y Productividad

Implementación y seguimiento a tres indicadores básicos

Para 2026, se continuará con el seguimiento e implementación de acciones de mejora para los indicadores de Tiempo Extra Medido y Ausentismo y se incorporará un indicador adicional relativo al pago de la prestación “incentivo a la salud”.



**Tiempo Extra y
Mano de Obra**

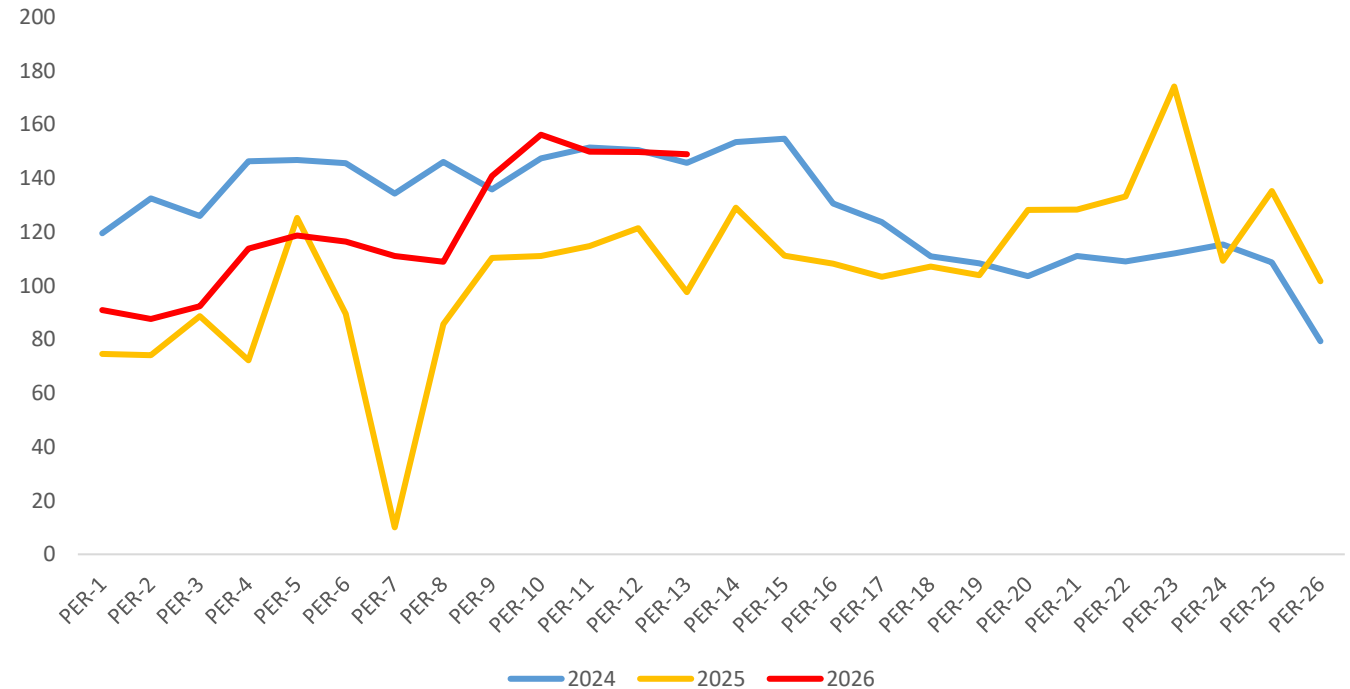


Ausentismo



**Incentivo a la
Salud**

Tiempo Extra 2024-2026



2026, registra un repunte en el gasto de tiempo extra medido.

Coordinación de Vivienda, ante la falta de vivienda, en términos de la regla I de la cláusula 154 contractual, el STPRM ejecuto un programa de vivienda

De 1994 a 2026, se han construido más de 42,500 viviendas.

El pasado día 22 de junio en Ciudad Madero, Tamaulipas, se realizó la última entrega de 19 viviendas.

Tipo A.-189.85 mts de construcción



Tipo B.-161.72 mts de construcción



Tipo C.-120.16 mts de construcción



Entrega de viviendas el 22 de junio en Ciudad Madero, Tamaulipas



Coordinación de Marina

Estatus de la Flota Mayor

Flota Mayor Operativa	En espera de ventana de dique
Centenario	Ignacio Allende
Vicente Guerrero II	Mariano Abasolo
Miguel Hidalgo II	Tampico
Centla	Burgos
Kukulcán	
Jaguaroundi	En Reparación
Calakmul	Bicentenario
José María Morelos II	Chicontepec
Rarámuri	
Texistepec	



**Se registra un avance del 88% en la aplicación del convenio para la tripulación de los Remolcadores Pemex-Triqui, Huave, Mixe, Lacandón y Náhuatl.

Estatus de la Flota Menor

Flota Menor en Servicio*

Lancha Pemex 368
Remolcador Pemex Huasteco
Lancha Pemex 150
Remolcador Pemex XLVI
Lancha Pemex 387
Remolcador Pemex Tarahumara
Remolcador Pemex Mixteco
Chalan Pemex 580
Remolcador Pemex Celestún
Remolcador Pemex Mixe
Remolcador Pemex Náhuatl
Remolcador Pemex LII
Remolcador Pemex Mazahua

Coordinación de Ajustes

Las acciones emprendidas fortalecieron la defensa jurídica del Sindicato, consolidaron la coordinación institucional con las autoridades laborales, optimizaron la gestión administrativa y promovieron la profesionalización permanente del personal sindical. Cada actividad desarrollada refleja el compromiso con la legalidad, la transparencia, la eficiencia y la protección de los derechos laborales de las personas trabajadoras representadas por el STPRM.

Atención y seguimiento de demandas



- 4,040 demandas activas en 2026 ante el JFCA
- 52 demandas ante el TLFAI
- 1,085 audiencias atendidas



Programa digital para control de expedientes de los diferentes Tribunales Laborales.



Atención de investigaciones laborales en el Hospital Central Sur de Alta Especialidad



Código de Ética

Las actividades realizadas por el Comité de Ética del STPRM durante el primer semestre del presente año, entre las que destacan la atención y seguimiento de las 68 denuncias recibidas ante este Comité de Ética, así como la capacitación impartida a los funcionarios designados como Enlaces y Promotores del Código de Ética de cada sección, orientada a fortalecer y optimizar su promoción e implementación efectiva, contribuyendo al fortalecimiento de una cultura de integridad, respeto, legalidad, igualdad y trato digno entre las y los trabajadores.

CÓDIGO DE ÉTICA

SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA



b) El acoso es una forma de violencia que se presenta en una serie de eventos que tiene por objeto intimidar, excluir, opacar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima causando un daño físico, psicológico u económico.

c) El acoso sexual comprende cualquier comportamiento físico o verbal de naturaleza sexual que tenga el propósito o produzca el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular, cuando se crea un entorno laboral intimidatorio, degradante u ofensivo, sea implícito o explícito.

d) La intimidación implica todo acto o conducta que provoque o pretenda provocar de manera ilegítima e indebida un sometimiento o estado de amedrentamiento a un tercero, sea mediante violencia física, verbal, moral, psicológica u otra.

Los trabajadores afiliados al STPRM estamos comprometidos con promover conductas de respeto y de no hostigamiento, acoso sexual, intimidación y, en general, la no discriminación de personas por razón de sexo, creencias, preferencias e ideas.

ARTÍCULO 10. TRABAJO EN EQUIPO Y COMPANERISMO

La cooperación y el trabajo en equipo de todos los Trabajadores Petroleros es una parte fundamental de nuestra forma de trabajar, y es un principio que distingue a nuestro gremio a nivel nacional y da fortaleza a nuestro Sindicato.

ARTÍCULO 11. SEGURIDAD Y SALUD EN EL ENTORNO

En la industria petrolera, la salud y seguridad en el Trabajo son principios fundamentales para lograr los fines de su integridad, impulsando el cuidado y protección de los Trabajadores Petroleros de la República Mexicana, por ello, es obligación de cada integrante, contribuir a un entorno de trabajo seguro y saludable para mantener el buen funcionamiento en toda actividad confidencial para la Organización Sindical.

De existir condiciones de riesgo, es nuestra obligación como afiliado, de notificarlas de inmediato a la Dependencia Sindical Local y a la Comisión Local Mixta de Seguridad e Higiene Industrial.

**INTEGRIDAD**
Actuamos con honestidad y rectitud.

**RESPECTO**
Valoramos a cada persona y sus derechos.

**UNIDAD**
La fuerza de nuestro sindicato está en nuestra unión.

**COMPROMISO**
Defendemos los derechos de nuestros afiliados.

**FAMILIA PETROLERA**
Impulsamos la moralidad y la convivencia.

¡UNIDOS VENCEREMOS!

Capacitación:

Fecha	Secciones
14 y 15 abril	1,9,13,14,15,16,21,22,25,29
21 y 22 abril	26,30,34,35,38,39,43,46,49,50
27 y 28 abril	3,10,11,24,31,33,36,42,47,48,51,52, Picacho

CÓDIGO DE ÉTICA

SINDICATO DE TRABAJADORES PETROLEROS DE LA REPÚBLICA MEXICANA



ARTÍCULO 7. COMPROMISO CON EL RESPETO A LOS DERECHOS HUMANOS

Los Derechos Humanos son el conjunto de prerrogativas sustentadas en la dignidad humana, cuya realización efectiva resulta indispensable para el desarrollo integral de la persona. Los mismos se rigen por los principios de universalidad, interdependencia, indivisibilidad y progresividad.

Como Trabajador Petrolero integrante del STPRM, debemos respetar los derechos humanos de todos los afiliados con los que nos relacionamos, cualquiera que sea su origen, género, edad, ideología, religión, preferencia sexual, o cualquier condición particular; asimismo, respetar los derechos humanos de las comunidades y miembros de la sociedad en general.

ARTÍCULO 8. FACILITAR LA CONTRATACIÓN Y PROMOCIÓN CON RESPONSABILIDAD ÉTICA

El acceso a la contratación y promoción laboral de los Trabajadores Petroleros se realiza conforme al proceso apegado a las normas vigentes, sin admitir influencia de factores arbitrarios o abusivos.

Queda prohibido cualquier acto de extorsión o corrupción dentro de la Organización Sindical. De darse alguna de estas situaciones, se dará vista a las instancias competentes, establecidas en este Código de Ética, para su atención, seguimiento y solución.

ARTÍCULO 9. NO AL HOSTIGAMIENTO, ACOSO E INTIMIDACIÓN

NO SE TOLERARÁ, HOSTIGAMIENTO, ACOSO, NI INTIMIDACIÓN, EN NINGUNA CIRCUNSTANCIA.

a) El hostigamiento implica un abuso constante con el fin de someter y condicionar a una persona, presente en múltiples formas, como, por ejemplo, amenazas verbales, daño físico sexual, entre otros.

De manera particular, hay cero tolerancia al hostigamiento sexual, el cual constituye una forma de violencia que conforma una conducta de tono sexual que, aun cuando puede no incluir algún contacto físico,

**INTEGRIDAD**
Actuamos con honestidad y rectitud.

**RESPECTO**
Valoramos a cada persona y sus derechos.

**UNIDAD**
La fuerza de nuestro sindicato está en nuestra unión.

**COMPROMISO**
Defendemos los derechos de nuestros afiliados.

**FAMILIA PETROLERA**
Impulsamos la moralidad y la convivencia.

¡UNIDOS VENCEREMOS!

Como parte de los compromisos del CEG, se desarrollaron Casas de la Cultura

Casa de la Cultura en Minatitlán donde se contó con más de 300 niños inscritos.

Se encuentra en proyecto de construcción las Casas de la Cultura de Ciudad Madero y la Ciudad de México en beneficio de las Secciones 1 y 34



Obras Sociales

Obras realizadas en la gestión del CEG

Sección	Descripción
26	Centro Social y Recreativo “Las Ceibas”, en Cárdenas, Tabasco.
30	Remodelación del “Hotel El Palmar”, en Poza Rica, Ver.
25	Alumbrado público y electrificación del campo de softbol “La Finca”, en Naranjos, Ver.
42	Adquisición de predio en Madero, Tamps.
36	Remodelación del “Petro Club 15 de Agosto” en Reynosa, Tamps.
52	Remodelación de Auditorio y Oficinas de la Sección, en Zapopan, Jal.
51	Remodelación del Centro Social y Deportivo “Centro Barra 51” en Tuxpan, Ver.
TODAS	Centro de Capacitación y Adiestramiento “CCA Villahermosa, Tab.

Sección	Descripción
15	Remodelación de oficinas del CEL y Caja de Ahorros en Ciudad Mendoza, Ver.
47	Remodelación de Instalaciones para construcción del Centro de Convenciones “Avanza XLVII”, Ciudad del Carmen, Camp.
22	Construcción del salón social y de asambleas “2 de Julio”, Agua Dulce, Ver.
1	Obra civil y eléctrica para instalación de aire acondicionado del centro de convenciones en Ciudad Madero, Tamps.
25	Rehabilitación y remodelación del “Casino Petrolero” en Naranjos, Ver.
10	Construcción de “Casa de la Cultura” en Minatitlán, Ver.

Obras Sociales

Obras realizadas en 2026

Sección	Descripción
13	Construcción del salón social y de asambleas en Cerro Azul, Ver.
40	Remodelación del salón social y de asambleas en Orizaba, Ver.
40	Reparación y mantenimiento eléctrico a oficinas del CEL en la Ciudad de México.
24	Remodelación del salón de asambleas “El Domo” en Salamanca, Gto.
30	Construcción del Centro de Convenciones en Poza Rica, Ver.

Sección	Descripción
TODAS	Construcción del Centro de Capacitación y Adiestramiento Zona Centro, en la Ciudad de México.
TODAS	Rehabilitación de la pista de adiestramiento y centro de capacitación, en la Ciudad de México.

Revisión Salarial 2026

El 4 de septiembre, se realizó la ceremonia de la clausura de los trabajos relativos al incremento salarial 2026, donde se formalizaron los acuerdos alcanzado con la Administración de Petróleos Mexicanos.

Este evento, se realizó como resultado de las asambleas generales extraordinarias, realizadas del 31 de agosto al 2 de septiembre pasado, en las que se contó la aprobación de la mayoría de los asambleístas al incremento al salario y a los acuerdos derivados de la mesa de negociación de la Revisión Salarial 2026.



En el marco de la Revisión Salarial 2026, se acordó con la Administración de Petróleos Mexicanos, reactivar el programa institucional de vivienda y por ellos se acordó:

Vivienda

- Asignación de 600 créditos hipotecarios para el resto de 2026.
- Asignación de otros 1,400 créditos hipotecarios para 2027.

Refinería Olmeca

- Se realizará visita conjunta a la Refinería para atender la problemática laboral de dicho centro de trabajo.
- Se instruye la atención inmediata de las condiciones de riesgo de dicho centro de trabajo.
- Se instruye a la CNM de Escalafones para la formalización de los escalafones de dicho centro de trabajo.
- Se acordó instruir a la Gerencia Regional y a la Sección 50 para que tengan reuniones a la brevedad para:
 - Formalizar el convenio que permita brindar el servicio de transporte de personal.
 - Formalizar los pagos de labores insalubres, que correspondan en las distintas áreas de la refinería.
- La representación administrativa presentará a la representación sindical los resultados de los análisis causa raíz de los accidentes ocurridos en dicho centro de trabajo entre agosto y principios de septiembre.

Revisión Salarial 2026

Coberturas de la estructura de plazas definitivas

Para resolver la problemática descrita de falta de cobertura de la estructura autorizada, en el marco de la Revisión Salarial 2026, se acordó con la Administración de Petróleos Mexicanos:

- Realizar la cobertura inmediata de 6,013 plazas vacantes en la industria, que hasta la fecha no se han cubierto, para lo cual se deberán de realizar la totalidad de las corridas escalafonarias incluyendo las últimas plazas, así como las que se generen en el futuro.
- Quedarán a revisión 5,090 plazas de las más de 96 mil existentes en el sistema, para que el grupo mixto integrado por el CEG, la Sección Sindical correspondiente, el área de recursos humanos de Pemex y la línea de negocios, verifiquen la procedencia de su cobertura, ya que el área de integración de personal las identifica con poca o nula materia de trabajo.
- Por lo que hace a las plazas por obra determinada, acordamos identificar a diciembre de 2026, aquellas que son sistemáticamente renovables, para llevar a cabo su conversión a definitivas antes de la revisión contractual 2027.

Revisión Salarial 2026

Incremento al Salario

**Retroactivo al
1 de agosto de
2026**

↑ 4% al salario ordinario y 3.12% a pensiones.

↑ 2% a prestaciones:

↑ Canasta básica de alimentos con aumento del 8.7%:
\$6,064.85 → \$6,592.50.

↑ Gas y la gasolina se incrementa en 3.12%.

↑ 2% de incremento al resto de las prestaciones (cláusula 258 del CCT).

**A partir del
1 de enero de
2027**

↑ 1.5% adicional de incremento promedio al salario ordinario que es producto de un ajuste al salario tabulado.

Revisión Salarial 2026

Mayor incremento vs inflación en los últimos 24 años (resarcir el poder adquisitivo)

Salario Ordinario vs Inflación



S.O. + Prestaciones vs Inflación



Trabajadores de Pemex obtienen su mayor aumento salarial en 24 años

El sindicato petrolero informó que se acordó un aumento salarial ordinario del 4 por ciento y un ajuste promedio de 1.5 por ciento.

elfinanciero.com.mx

