



**DIP. HÉCTOR DÍAZ POLANCO**

PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA

CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, II LEGISLATURA

**P R E S E N T E**

El que suscribe, **Diputado José Fernando Mercado Guaida**, integrante del **Grupo Parlamentario de MORENA** en el Congreso de la Ciudad de México, II Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29 y 30 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 4 fracción XXXVIII y 13 fracción IX de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 2º fracción XXXVIII, 5º fracción I, 83, 99 fracción II, y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, me permito someter a la consideración de este H. Congreso, la siguiente:

**PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS 16 ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A QUE RESPETEN LA CONTINUIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE ESTABILIDAD LABORAL NOMINA 8, A FIN DE EVITAR DESPIDOS INJUSTIFICADOS.**





## ANTECEDENTES

El 31 de diciembre de 2014 se publicó en Gaceta Oficial de la Ciudad de México el *ACUERDO POR EL QUE SE ESTABLECEN LOS LINEAMIENTOS PARA EL PROGRAMA DE ESTABILIDAD LABORAL, MEDIANTE NOMBRAMIENTO POR TIEMPO FIJO Y PRESTACIÓN DE SERVICIOS U OBRA DETERMINADOS*, destinado a aquellos hombres y mujeres que durante varios años formaron parte del personal contratados bajo el régimen de eventuales y prestadores de servicios profesionales.

En dichos lineamientos se establece que dentro de las prestaciones que habrá de percibir el trabajador son:

- A. Gratificación de Fin de Año (Aguinaldo).
- B. Estímulo de Fin de Año "Vales de Despensa".
- C. Apoyo de Servicios Funerarios.
- D. Gratificación "Día de las Madres", pago anual.

Para los efectos del horario de labores, vacaciones y licencias por maternidad, los titulares de las Direcciones de Administración, Ejecutivas, de Área u Homólogas encargadas de la Administración, en los Órganos de la Administración Pública deberán observar las disposiciones contenidas en el Acuerdo mediante el cual se da a conocer la Nueva Cultura Laboral en la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, con fecha catorce de agosto de dos mil quince.

Los trabajadores tendrán derecho a una gratificación anual (Aguinaldo), en términos de lo dispuesto en el Artículo 42 Bis, de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado, Reglamentaria del Apartado B, del Artículo 123, Constitucional, la cual se otorgará de conformidad con los Lineamientos que para tal efecto emita la Secretaría de Administración y Finanzas, en el ámbito de sus atribuciones.





Asimismo, de acuerdo con los lineamientos, los Órganos de la Administración Pública deben tomar en cuenta que las plazas tienen las características siguientes:

- A. No son susceptibles de readscripción;
- B. No son elegibles para procesos escalafonarios, en razón de que por su naturaleza no es un sistema organizado para efectuar promociones de ascenso para los trabajadores;
- C. No tienen un titular definitivo, su asignación sólo será por tiempo fijo que no excederá de un año calendario;
- D. No están sujetas a la autorización de pagos adicionales de guardias u horas extraordinarias, ya que el trabajador no deberá laborar fuera del horario acordado y señalado en su Nombramiento;
- E. No son susceptibles a la aplicación de movimientos para crear plazas de estructura ni transformación de plazas.
- F. El tipo de Nómina se denomina "Programas de Estabilidad Laboral" y se identifica con el dígito 8;

Ahora bien, es de resaltar que las bajas de trabajadores se pueden dar por las siguientes causas: renuncia, abandono de empleo, defunción, sanción y resolución administrativas.

El 26 de agosto de 2009, se publicó en la Gaceta Oficial del Distrito Federal, el Acuerdo por el que se establece la obligatoriedad del Programa de Derechos Humanos del Distrito Federal para las Dependencias, Órganos Desconcentrados, Delegaciones y Entidades del Distrito Federal, en el ámbito de sus respectivas competencias.





El Programa de los Derechos Humanos del Distrito Federal establece diversas acciones que el gobierno debe implementar tendientes a garantizar el derecho al trabajo y de derechos humanos de los ciudadanos, así como de los trabajadores a su servicio. Una de estas acciones señala que el gobierno de la ciudad deberá crear una política laboral que respete los principios de igualdad y no discriminación, y genere acciones efectivas para lograr la igualdad de oportunidades entre hombres y mujeres en todos los aspectos del trabajo; asimismo se señala el compromiso de ampliar y publicar la información sobre la situación laboral de las y los trabajadores al servicio del Gobierno del Distrito Federal, las reglas y formas de contratación, el perfil de puestos, entre otros aspectos relevantes para definir sobre esa base y desde un enfoque de derechos humanos la política laboral más apropiada.

### **PLANTEAMIENTO DEL PROBLEMA**

Con el inicio de las nuevas administraciones en las alcaldías de la Ciudad de México y ante el cambio de ejercicio fiscal, las y los alcaldes de oposición están argumentando que las contrataciones del programa de estabilidad laboral, nomina 8, concluyen con el año calendario, lo cual viola el principio de “estabilidad laboral y continuidad” que dicho programa busca otorgar a los trabajadores. Asimismo, al despedir a este personal, se trasgrede lo dispuesto por los lineamientos de este programa que señala las causales por las cuales se puede concluir la relación laboral, a saber: la renuncia voluntaria, la muerte o una resolución administrativa.

Adicionalmente, se observa que este proceder se encuentra alineado con un interés político, más que administrativo, para cumplir promesas de campaña y contratar allegados, lo cual atenta contra la experiencia y años de trabajo de muchos trabajadores de la Ciudad de México.



Cabe recordar que, al inicio de la administración del gobierno de la Dra. Claudia Sheinbaum Pardo, ningún trabajador del Programa de Estabilidad Laboral fue despedido, independientemente de que se heredó de la administración anterior una nómina amañada con un programa de supuesta basificación, mismo que este gobierno se encuentra revisando para poder regularizar, con lo que se priorizaron los derechos laborales de miles de trabajadores, independientemente de visiones políticas que ningún beneficio reportan a la sociedad capitalina.

## **C O N S I D E R A N D O**

**PRIMERO:** Que existen instrumentos internacionales que reconocen el derecho al trabajo, como lo son:

→ La Observación General No. 18, El derecho al Trabajo. El derecho al trabajo es un derecho individual que pertenece a cada persona, y es a la vez un derecho colectivo. Engloba todo tipo de trabajos, ya sean autónomos o trabajos dependientes sujetos a un salario. El derecho al trabajo no debe entenderse como un derecho absoluto e incondicional a obtener empleo.

→ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en sus artículos 2 y 3; proscriben toda discriminación de acceso al empleo y en la conservación del mismo por motivos de raza, color, sexo, idioma, religión, opinión política o de otra índole, origen nacional o social, posición económica, nacimiento, discapacidad física o mental, estado de salud, orientación sexual, estado civil, político, social o de otra naturaleza, con la intención, o que tenga por efecto, oponerse al ejercicio al derecho al trabajo en pie de igualdad o hacerlo imposible. Y en los artículos 6 y 7; establecen que el trabajo debe ser digno y con respeto a la integridad física y mental del trabajador en el ejercicio de su empleo.





→ La Declaración Universal de los Derechos Humanos, en su artículo 23, menciona que toda persona tiene derecho al trabajo, a la libre elección de su trabajo, a condiciones equitativas y satisfactorias de trabajo y a la protección contra el desempleo; que toda persona tiene derecho, sin discriminación alguna, a igual salario por trabajo igual; a una remuneración equitativa y satisfactoria, que le asegure, así como a su familia, una existencia conforme a la dignidad humana y que será completada, en caso necesario, por cualesquiera otros medios de protección social; así como a fundar sindicatos y a sindicarse para la defensa de sus intereses.

→ El Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC), en su artículo 6, párrafos 1 y 2 prevé el derecho de toda persona de tener la oportunidad de ganarse la vida mediante un trabajo libremente escogido o aceptado, y se tomarán medidas adecuadas para garantizar este derecho. Asimismo, señala que entre las medidas que tendrán que adoptar los Estados Parte del Pacto para lograr la plena efectividad de este derecho, deberán figurar la orientación y formación técnico-profesional, la preparación de programas, normas y técnicas encaminadas a conseguir un desarrollo económico, social y cultural constante y la ocupación plena y productiva, en condiciones que garanticen las libertades políticas y económicas fundamentales de la persona humana.

→ La Declaración Americana de los Derechos y Deberes del Hombre, en su artículo XIV, establece que toda persona tiene derecho al trabajo en condiciones dignas y a seguir libremente su vocación, en cuanto lo permitan las oportunidades existentes de empleo. Así como que toda persona que trabaja tiene derecho de recibir una remuneración que, en relación con su capacidad y destreza, le asegure un nivel de vida conveniente para sí misma y su familia.

#Cercanía  
EnElCongreso





→ El Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador), en sus artículos 6 y 7 establece, entre otros, el derecho al trabajo, a la estabilidad de los trabajadores en sus empleos, de acuerdo con las características de las industrias y profesiones y con las causas de justa separación. En casos de despido injustificado el trabajador tendrá derecho a una indemnización o a la readmisión en el empleo o a cualquier otra prestación prevista por la legislación nacional; seguridad e higiene en el trabajo.

**SEGUNDO:** Que la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece en su artículo 5 y 123, el derecho al trabajo digno.

**TERCERO:** Que la Constitución de la Ciudad de México, establece en su artículo 53, apartado A, numeral 1, que, las alcaldías "Estarán dotadas de personalidad jurídica y autonomía con respecto a su administración y al ejercicio de su presupuesto, exceptuando las relaciones laborales de las personas trabajadoras al servicio de las alcaldías y la Ciudad."

**CUARTO:** Que la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México en su artículo 2 establece que la Administración Pública de la Ciudad de México en sus actos y procedimientos garantizará el Derecho a la Buena Administración Pública y se regirá bajo los principios de innovación, atención ciudadana, gobierno abierto y plena accesibilidad con base en diseño universal, simplificación, agilidad, economía, información, precisión, legalidad, transparencia, proporcionalidad, buena fe, integridad, imparcialidad, honradez, lealtad, eficiencia, profesionalización y eficacia; respetando los valores de dignidad, ética, justicia, lealtad, libertad y seguridad.





**QUINTO:** Que la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México en su artículo 27 fracción XXII, establece que la Secretaría de Administración y Finanzas, tiene entre otras facultades las de planear, instrumentar, emitir normas y políticas en materia de relaciones laborales aplicables a la administración del capital humano al servicio de la Administración Pública del Gobierno de la Ciudad de México, incluyendo el ingreso al servicio público, evaluación, organización, capacitación y desarrollo de personal; así como autorizar las relativas a las políticas de gasto público de servicios personales, salariales y de prestaciones sociales y económicas.

**SEXTO:** Que el Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México en su artículo 110, establece que a la Dirección General de Administración de Personal y Desarrollo Administrativo, le corresponde, entre otras facultades, emitir las normas y disposiciones, así como la interpretación de las leyes en la materia, que permitan a las Dependencias, Unidades Administrativas, Órganos Desconcentrados, Alcaldías y Entidades, obtener una administración eficaz y eficiente de su capital humano.

Bajo las premisas anteriormente señaladas, la Dirección General de Administración de Personal y Desarrollo Administrativo de la Secretaría de Administración y Finanzas de la Ciudad de México:

→ Emitió la Circular SAF/DGAPy/DA/108/2021 referente a la justificación necesaria para la baja de Plazas de nómina 8 y su liberación. Señalando que en ningún momento se deberán afectar los derechos de los trabajadores de nómina 8 por cambios de funcionarios dentro de las Unidades Administrativas.





Únicamente se podrá efectuar de conformidad con lo establecido en la Circular por la que se establecen los *Lineamientos y Procedimientos de observancia General y Aplicación Obligatoria para la terminación de los Efectos del Nombramiento del Personal de Base y Base Sindicalizado que Prestan sus Servicios en las Dependencias, Órganos Desconcentrados y Alcaldías de la Administración Pública de la Ciudad de México*, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el 12 de febrero de 2020, cumpliendo para tal efecto con lo establecido en ésta.

→ Emitió la Circular SAF/DGAPy/DA/112/2021, en la que establece en su numeral segundo, que se conservará el total de las plazas que estuvieron ocupadas a la fecha, bajo las siguientes premisas:

- a. Se dará continuidad a los trabajadores del Programa de Estabilidad Laboral que permanecen activos en el mismo; NO SE ACEPTAN DESPIDOS

INJUSTIFICADOS DEL PERSONAL DE NÓMINA 8.

- b. Los trabajadores que se fueron incorporando al Programa de Estabilidad Laboral tendrán continuidad y serán recontratados siempre y cuando no exista renuncia, abandono de empleo, defunción, sanción administrativa, resolución administrativa, juicio laboral, principalmente, en cuyo caso la plaza será bloqueada.

Por lo anteriormente expuesto, someto a consideración de este H. Congreso de la Ciudad México la siguiente proposición con Punto de Acuerdo como de Urgente y Obvia Resolución, de conformidad con lo establecido en el artículo 5 fracción II y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, al tenor del siguiente:





## RESOLUTIVO

**ÚNICO. - SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LAS PERSONAS TITULARES DE LAS 16 ALCALDÍAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A QUE RESPETEN LA CONTINUIDAD DE LOS TRABAJADORES DEL PROGRAMA DE ESTABILIDAD LABORAL NOMINA 8, A FIN DE EVITAR DESPIDOS INJUSTIFICADOS.**

**A T E N T A M E N T E**

FERNANDO MERCADO GUIDA

**Diputado J. Fernando Mercado Guaida**

Congreso De La Ciudad De México

II Legislatura

Ciudad de México a 10 de enero de 2022.

