



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 POR LA QUE SE EXHORTA AL TITULAR DE LA ALCALDÍA LA MAGDALENA CONTRERAS A QUE ESTABLEZCA MESAS DE TRABAJO CON EL PERSONAL DE CONTRATOS DE HONORARIOS ASIMILADOS A SALARIOS (NOMINA 3) CON LA FINALIDAD DE EVITAR LOS DESPIDOS MASIVOS, CONSIDERAR SUS PERFILES, VALORAR SU EXPERIENCIA Y EVITAR VIOLACIONES A SU DERECHOS LABORALES.





ANTECEDENTES

Resulta natural que con la entrada en funciones de cualquier administración se realicen modificaciones en las estructuras orgánicas de los aparatos burocráticos para adecuarlos a los objetivos que cada gobierno plantea como prioritarios para responder a las exigencias de la población.

En el caso de las alcaldías, la misma ley establece que las y los acaldes pueden adecuar sus estructuras de trabajo en lo que respecta a los servidores públicos que integran al personal de confianza de cada alcaldía. No así en lo referente al personal de base y de las diferentes nominas que constituyen la base de las y los trabajadores.

Ahora bien, en el caso de efectuar cambios en las estructuras que no son de confianza, es necesario realizar este proceso verificando el irrestricto cumplimiento a los derechos humanos y laborales, realizar los cambios dando certeza a los trabajadores y conduciendo el proceso con transparencia, honestidad y calidad humana.

En el caso de la alcaldía en la Magdalena Contreras se está presentando una lamentable situación ya que en los últimos días se ha despedido a alrededor de 400 trabajadores de la llamada "nomina 3" en la que se encuentran profesoras y profesores, trabajadoras y trabajadores de limpieza, y de muchos servicios básicos que permiten el buen gobierno.

Este despido se ha realizado violentando los derechos laborales de los trabajadores, el despido se ha realizado sin darles la cara, y en los pocos casos en que se les otorga una explicación se les menciona, entre otras cosas, que: "no hay presupuesto" o que la administración anterior no dejó sus nombres en una lista, como si estar en una "lista" tuviera alguna vinculación jurídica.

Es desde estos momentos en que visibiliza la empatía que los nuevos gobiernos tienen con su comunidad, pues el inicio de esta administración diera la impresión de querer realizar cambios borrando todo lo que





representó la administración anterior, y a estos trabajadores, no se le está dando la oportunidad de valorar aquello que da la mayor plusvalía al trabajo, es decir, la experiencia y el desempeño en el encargo. Además de que ha sido notorio el mal trato que las personas que han llegado a ocupar ahora las direcciones, subdirecciones, jefaturas departamentales y coordinaciones, menospreciando a los trabajadores y evitando hablarles directamente.

Con lo anterior, se contraviene la obligación que todo servidor público tiene, y que es conducir sus actividades de acuerdo a los principios rectores de transparencia, disciplina, legalidad, objetividad, profesionalismo, honradez, lealtad, imparcialidad, integridad, rendición de cuentas, eficacia y eficiencia.

Si bien, es cierto, las y los trabajadores de nómina tres, no cuentan con una estabilidad laboral al tener contratos de trabajo por un tiempo determinado; si lo es, que es necesario que se les reconozcan sus derechos humanos, que se les trate dignamente, que se tenga empatía con su situación, ya de por sí complicada en razón de la pandemia del COVID 19 y que se reconozca que muchos de ellos llevaban años entregando su trabajo y su vida al servicio público y a mejorar la vida de las y los contrerenses.

En este sentido, vale la pena recordar que el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad.

Los Derechos Humanos en el trabajo tienen su origen como derechos sociales en la Constitución Mexicana de 1917 y en la Constitución Alemana de Weimar de 1919, después de un largo proceso de desarrollo que arranca desde la Revolución Industrial.





Recordemos que el derecho al trabajo tiene tres elementos fundamentales:

- 1) libertad para ejercer cualquier profesión lícita sin injerencia de alguna autoridad pública;
- 2) derecho a tener un trabajo, que implica obligaciones positivas para el Estado, a fin de fomentar las circunstancias propicias para generar empleos;
- 3) dignidad, toda vez que el trabajo debe cumplir con un mínimo de condiciones justas.

En este sentido, es importante hacer un llamado a que se respeten los derechos humanos de los trabajadores, a que se trate con dignidad a cada persona trabajadora en la alcaldía y que se les hable con la verdad, demostrando la inexistencia de suficiencias presupuestales y valorando caso por caso su situación, a fin de evitar cualquier dejo de valoración política en la permanencia o no de las y los trabajadores.

Asimismo, vale la pena recalcar que la Constitución Mexicana señala que los derechos de la persona, entre ellos, los derechos laborales son aquellos que preexisten al surgimiento del vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual-laboral sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente. De modo enunciativo y no limitativo, pues se aplica el principio rector de que son derechos progresivos y en constante expansión, entre los que podemos mencionar el derecho a la estabilidad en el empleo, que significa que el trabajador debe gozar de su permanencia en el trabajo, para asegurar su seguridad personal y laboral, que le permite trabajar con dignidad y tranquilidad, en la inteligencia de que solamente puede ser separado de su empleo por causa justa o legal, determinada en los artículos 47 de la Ley Federal del Trabajo y 46 de la Ley Federal de Trabajadores al Servicio del Estado.





Es por ello, que se considera necesario establecer mesas de trabajo con las y los trabajadores de nómina tres, a efecto de conocer las situaciones particulares de cada uno, experiencia, desempeño laboral y lo que pueden seguir aportando a La Magdalena Contreras, para el beneficio de su comunidad.

CONSIDERANDO

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 Partes 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.

→ 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

#Cercanía
EnElCongreso





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 122, que la Administración Pública de las demarcaciones territoriales corresponde a las y los alcaldes.

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

CUARTO: 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.”

QUINTO: Que la Constitución de la Ciudad de México establece en su artículo 53, apartado B, numeral 3 fracciones I y VIII, así como en sus correlativos artículos 30 y 31 fracciones I y VIII de la Ley Orgánica de Alcaldías; la atribución exclusiva dirigir la administración pública de la alcaldía y establecer su estructura organizacional.

SEXTO: Que debe atenderse a lo establecido en la Circular Uno 2019, Normatividad en Materia de Administración de Recursos humanos, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

SÉPTIMO: Que debe estarse a lo estipulado en los lineamientos para la autorización de programas de contratación de prestadores de servicios con cargo a la partida presupuestal 1211 “Honorarios asimilables a salarios” vigente.

OCTAVO: Que debe atenderse a lo establecido en la Circular SAF/DGAP/00017/2021 emitida por la Secretaria de Administración y Finanzas del Gobierno de la Ciudad de México, CIRCULAR PARA OBTENER EL DICTAMEN DE AUTORIZACIÓN DEL PROGRAMA INICIAL Y SU

#Cercanía
al Congreso





CONTINUIDAD EN LA CONTRATACIÓN DE PRESTADORES DE SERVICIOS “HONORARIOS ASIMILABLES A SALARIOS” POR LOS PERIODOS DEL MES DE ENERO Y SU CONTINUIDAD 01 DE FEBRERO AL 29 DE DICIEMBRE DE 2021”.

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. - PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR LA QUE SE EXHORTA AL TITULAR DE LA ALCALDÍA LA MAGDALENA CONTRERAS A QUE ESTABLEZCA MESAS DE TRABAJO CON EL PERSONAL DE CONTRATOS DE HONORARIOS ASIMILADOS A SALARIOS (NOMINA 3) CON LA FINALIDAD DE EVITAR LOS DESPIDOS MASIVOS, CONSIDERAR SUS PERFILES, VALORAR SU EXPERIENCIA Y EVITAR VIOLACIONES A SU DERECHOS LABORALES.

ATENTAMENTE

FERNANDO MERCADO GUAIDA

Diputado J. Fernando Mercado Guaida

Congreso De La Ciudad De México

II Legislatura

Ciudad de México a 21 de octubre de 2021.

