

PUBLICADO EN LA GACETA OFICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO EL 22 DE DICIEMBRE DE 2020

ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

SECRETARÍA DE ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

Sergio Antonio López Montecino, Director General de Administración de Personal, de conformidad con los artículos 122, Apartado A, fracción V de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 1, 3, numeral 2, inciso b, 33 numeral 1, 53, Apartado A, numeral 1 y 60 de la Constitución Política de la Ciudad de México; 2, 3, fracciones I, II, III, IV, XI y XII, 6, 11, 16, fracciones II, III y XIX, 18, 20 fracción IV y IX, 25, 27, fracción XXII, 28, fracción XVI, 43, fracciones I y VII de la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; 1, 2, 3, 5, fracción I, 7, fracciones II, inciso N), numerales 1 y 2, fracción XVIII, 110, fracciones I y XXV del Reglamento Interior del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México; y

CONSIDERANDO

Que en fecha 14 de agosto de 2015 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el “**ACUERDO MEDIANTE EL CUAL SE DA A CONOCER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA CULTURA LABORAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, OTORGAMIENTO DE LICENCIAS ESPECIALES Y PERIODOS VACACIONALES, PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE BASE, CONFIANZA, ESTABILIDAD LABORAL, ENLACES, LÍDERES COORDINADORES, MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, PARA LA EFECTIVIDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO A LA CIUDADANÍA Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**”, por lo que la implementación de la nueva cultura laboral representa un avance significativo para la Ciudad de México, que coloca a ésta, a la vanguardia a través de la consideración de aspectos tales, como la conciliación de la vida laboral con la personal “con corresponsabilidad social”, fomentando además la igualdad, que constituye un requisito para continuar avanzando en las premisas de la presente administración hacia la equidad de género, permitiendo en su conjunto configurar una normativa que regula y garantiza derechos básicos de la población trabajadora.

Que el 10 de mayo de 2016 se publicó en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México, el “**ACUERDO POR EL QUE SE MODIFICA EL DIVERSO POR EL QUE SE DA A CONOCER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA CULTURA LABORAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, OTORGAMIENTO DE LICENCIAS ESPECIALES Y PERIODOS VACACIONALES, PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE BASE, CONFIANZA, ESTABILIDAD LABORAL, ENLACES, LÍDERES COORDINADORES, MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, PARA LA EFECTIVIDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO A LA CIUDADANÍA Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.**”

Que las licencias especiales para las prerrogativas de la maternidad y lactancia de conformidad con la Organización Mundial de la Salud es la forma más adecuada y natural de proporcionar durante los primeros meses de vida aporte nutricional, inmunológico y emocional al recién nacido, sin olvidar que le permite crear un fuerte lazo afectivo con la madre.

Que la discriminación es un fenómeno social que vulnera la dignidad, los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas.

Que en estricto apego a las leyes y normas que regulan las relaciones laborales entre los Órganos de la Administración Pública de la Ciudad de México con sus funcionarios y con la finalidad de regular los conceptos antes referidos, se considera necesario emitir la siguiente:

ADENDA POR LA QUE SE MODIFICA EL NUMERAL OCTAVO, NOVENO Y SE DEROGA EL NUMERAL DÉCIMO del “ACUERDO POR EL QUE SE MODIFICA EL DIVERSO POR EL QUE SE DA A CONOCER LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NUEVA CULTURA LABORAL EN LA CIUDAD DE MÉXICO POR EL QUE SE ESTABLECE LA ORGANIZACIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO, OTORGAMIENTO DE LICENCIAS ESPECIALES Y PERIODOS VACACIONALES, PARA LAS Y LOS TRABAJADORES DE BASE, CONFIANZA, ESTABILIDAD LABORAL, ENLACES, LÍDERES COORDINADORES, MANDOS MEDIOS Y SUPERIORES DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL DISTRITO FEDERAL, PARA LA EFECTIVIDAD DE LA PRESTACIÓN DEL SERVICIO A LA CIUDADANÍA Y LA CONCILIACIÓN DE LA VIDA LABORAL Y FAMILIAR.”

OCTAVO. Las madres trabajadoras de base, confianza, estabilidad laboral, interinatos, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la Administración Pública de la Ciudad de México que tengan hijos en el periodo de lactancia, exceptuando a las trabajadoras de base sindicalizadas, podrán disponer de una hora diaria para alimentar a sus hijos, eligiendo ellas que el disfrute del tiempo sea al inicio o al final del horario de labores, por un periodo de hasta seis meses contado a partir de su reincorporación por la conclusión del Permiso Retribuido.

Se exceptúan de lo dispuesto en el presente numeral a las madres trabajadoras de base sindicalizadas agremiadas al Sindicato Único de Trabajadores del Gobierno de la Ciudad de México, debido a que su derecho se encuentra dispuesto en el Artículo 72 de las “Condiciones Generales de Trabajo del Gobierno del Distrito Federal”.

NOVENO. El presente Acuerdo tiene por objeto establecer los lineamientos y el procedimiento para que las madres trabajadoras de base, confianza, estabilidad laboral, interinatos, enlaces, líderes coordinadores, mandos medios y superiores de la Administración Pública de la Ciudad de México, puedan solicitar una licencia especial de hasta cuatro meses y medio, contada a partir de su reincorporación por la conclusión de la licencia por maternidad, periodo durante el que percibirán el equivalente al 100% de su salario bruto mensual, bajo el concepto denominado “permiso retribuido”.

DÉCIMO. Derogado.

Dado en la Ciudad de México, a día uno del mes de diciembre de dos mil veinte.

(Firma)

SERGIO ANTONIO LÓPEZ MONTECINO
DIRECTOR GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DE PERSONAL