



I LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

Ciudad de México a 25 de octubre de 2019  
Oficio: DMGAS/CCDMX/IL/169/2019

DIP. ISABELA ROSALES HERRERA

Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso  
de la Ciudad de México, I Legislatura.

Presente.

Con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, Apartado A, fracción II; de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado D, inciso r), de la Constitución Política de la Ciudad de México; 13, fracción, IX de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5, fracción, I, VI, y X, 100 párrafo primero y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, hago de su conocimiento que presentaré el siguiente asunto:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LAS SECRETARÍAS DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO Y DE DESARROLLO ECONÓMICO, AMBAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A QUE IMPLEMENTEN UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE OPERAN EN ESTA CIUDAD, ASÍ COMO UNA CAMPAÑA INFORMATIVA A LOS TRABAJADORES EN GENERAL, SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA "NOM-035-STPS-2018", RELATIVA A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, ENCAMINADA A COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL.

Solicitándole sea inscrita en el orden del día de la Sesión Ordinaria a celebrarse el próximo 29 de octubre de 2019, para su presentación en tribuna como de urgente y obvia resolución, y se publique en la Gaceta del Congreso de la Ciudad de México.

Sin más por el momento, le envío un cordial saludo.

"Por Una Ciudad Con Derechos Plenos"

DIP. MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE



I LEGISLATURA  
COORDINACIÓN DE SERVICIOS  
PARLAMENTARIOS

FOLIO 00009362

FECHA 25/10/19

HORA 16:59 hrs

RECIBIÓ Anadna



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO POR EL QUE SE EXHORTA RESPETUOSAMENTE A LAS SECRETARÍAS DEL TRABAJO Y FOMENTO AL EMPLEO Y DE DESARROLLO ECONÓMICO, AMBAS DE LA CIUDAD DE MÉXICO, A QUE IMPLEMENTEN UNA CAMPAÑA DE DIFUSIÓN EN LOS CENTROS DE TRABAJO QUE OPERAN EN ESTA CIUDAD, ASÍ COMO UNA CAMPAÑA INFORMATIVA A LOS TRABAJADORES EN GENERAL, SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA NORMA OFICIAL MEXICANA “NOM-035-STPS-2018”, RELATIVA A LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO, ENCAMINADA A COMBATIR EL ESTRÉS LABORAL.

**DIP. ISABELA ROSALES HERRERA**

Presidenta de la Mesa Directiva del Congreso  
de la Ciudad de México, I Legislatura.  
Presente

La que suscribe, Diputada Ma. Guadalupe Aguilar Solache, integrante del Grupo Parlamentario del Partido MORENA, en la Primera Legislatura del Congreso de la Ciudad de México, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122 Apartado A, fracción II de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado D, inciso r) de la Constitución Política de la Ciudad de México; y 5, Fracción I, 82, 94, fracción IV y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración del Pleno de esta Soberanía, la siguiente proposición con Punto de Acuerdo de urgente y obvia resolución, al tenor de la siguiente:

### EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

El estrés asociado a las actividades profesionales o con motivo del trabajo, es un mal que cada vez ha tomado más relevancia en el mundo laboral. La dinámica económica que impacta directamente en los ritmos de trabajo y a su vez en la intensidad y duración de las jornadas de laborales, ha generado condiciones adversas para las y los trabajadores. Lo anterior, ha generado que la ciencia médica y las autoridades laborales centren su atención en las consecuencias de esta problemática, así como en las medidas que pueden tomarse para mitigar y prevenir sus causas.



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

En este sentido, resulta oportuno señalar los criterios que al respecto ha emitido la Organización Mundial de la Salud (OMS). Dicha organización, considera que el estrés laboral afecta negativamente a la salud psicológica y física de los trabajadores, así como la eficacia de las entidades para las que trabajan. Asimismo, considera que el estrés laboral es la reacción que puede tener el individuo ante exigencias y presiones laborales que no se ajustan a sus conocimientos y capacidades, y que ponen a prueba su capacidad para afrontar la situación. Añade que, aunque el estrés puede producirse en situaciones laborales muy diversas, a menudo se agrava cuando el empleado siente que no recibe suficiente apoyo de sus supervisores y colegas, y cuando tiene un control limitado sobre su trabajo o la forma en que puede hacer frente a las exigencias y presiones laborales<sup>1</sup>.

Por su parte, la Organización Internacional del Trabajo (OIT), señala que los factores del lugar de trabajo que pueden causar estrés se denominan factores de riesgo psicosocial (peligros psicosociales)<sup>2</sup>. La OIT definió los factores de riesgo psicosocial en 1984 como "las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, necesidades, cultura del trabajador, y consideraciones personales externas al trabajo que pueden, en función de las percepciones y la experiencia, tener influencia en la salud, rendimiento del trabajo y satisfacción laboral"<sup>3</sup>. Esta definición hace evidente la correlación entre el medio ambiente de trabajo y los factores humanos. Así, una interacción negativa ambas variables puede dar lugar a trastornos emocionales, problemas conductuales, cambios bioquímicos y neurohormonales, que supongan riesgos adicionales de enfermedades mentales o físicas. Por el contrario, señala la OIT, cuando existe un equilibrio entre las condiciones de trabajo y los factores humanos, el trabajo produce

<sup>1</sup> Stavroula Leka BA MSc PhD, Et Al, Institute of Work, Health & Organisations, "La organización del trabajo y el estrés", Organización Mundial de la Salud, 2004. p. 3. Disponible en: [https://www.who.int/occupational\\_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1](https://www.who.int/occupational_health/publications/pwh3sp.pdf?ua=1)

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo (OIT), "Estrés Laboral, Un reto colectivo", 2016 p. 2. Disponible en: <https://www.ilo.org/public/libdoc/ilo/2016/490658.pdf>

<sup>3</sup> Idem.



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

una sensación de dominio y autoestima, aumenta la motivación, la capacidad de trabajo y satisfacción, y mejora la salud.

A mayor abundamiento, la propia OIT ha señalado que el estrés es “la respuesta física y emocional a un daño causado por un desequilibrio entre las exigencias percibidas y los recursos y capacidades percibidos de un individuo para hacer frente a esas exigencias. El estrés relacionado con el trabajo está determinado por la organización del trabajo, el diseño del trabajo y las relaciones laborales, y tiene lugar cuando las exigencias del trabajo no se corresponden o exceden de las capacidades, recursos o necesidades del trabajador o cuando el conocimiento y las habilidades de un trabajador o de un grupo para enfrentar dichas exigencias no coinciden con las expectativas de la cultura organizativa de una empresa”<sup>4</sup>.

Por su parte, la Organización para la Cooperación y el Desarrollo Económico (OCDE) ha publicado un estudio con el promedio anual de las horas reales trabajadas por los asalariados de los países miembros de esta organización (con datos de 2018). De dicha publicación, destaca que de los 39 países medidos, **México se encuentra a la cabeza con 2,148 horas laboradas en promedio al año**, seguido por Costa Rica (2,121) y Corea (1,993)<sup>5</sup>. Este promedio es mayor al observado a una medición hecha en 2013 donde los puestos laborales acumulaban un promedio de 2,136 horas por trabajador al año, por lo que nuestros trabajadores se mantienen en la cima de esta medición año tras año<sup>6</sup>.

En relación a lo anterior la OCDE precisa que el promedio anual de horas trabajadas se define como el total de horas efectivamente trabajadas por año, dividida entre el promedio de personas empleadas al año. Las horas efectivamente trabajadas incluyen las horas regulares de un trabajo de tiempo completo, empleos parciales y temporales, tiempo extra remunerado y no remunerado, horas laboradas en trabajos

<sup>4</sup> *Ibidem*.

<sup>5</sup> OECD (2019), Hours worked (indicator). doi: 10.1787/47be1c78-en (Consultado el 25 de octubre de 2019)

<sup>6</sup> [https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked\\_data-00303-en](https://www.oecd-ilibrary.org/employment/data/hours-worked/average-annual-hours-actually-worked_data-00303-en)



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

adicionales y excluye el tiempo no trabajado debido a días de asueto, periodos vacacionales pagados, ausencias por enfermedad, lesiones y discapacidades temporales, licencias de maternidad y paternidad, ausencias por motivos académicos o de capacitación, cierres parciales de centros de trabajo por razones técnicas o económicas, huelgas, mal clima, licencias de compensación u otras razones. Los datos empleados abarcan empleos formales y autoempleo. El indicado esta medido en horas trabajadas al año<sup>7</sup>.

De lo expuesto hasta ahora, resulta evidente la gravedad y el riesgo potencial que significa para las y los trabajadores el hecho de convivir con situaciones de estrés en sus centros de trabajo, lo cual, como ha quedado demostrado, trascienden el ámbito emocional y perjudican a nivel físico y orgánico, es decir, afectan la integridad y la salud de quienes se ven expuestos a los denominados "factores de riesgo psicosocial". El daño es tal que, de hecho, debe ser considerado como un asunto de salud pública.

Es importante señalar que el Estado mexicano posee la obligación de preservar todos aquellos aspectos de salud pública, lo anterior de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 3, fracción VI de la Ley General de Salud, que a la letra señala:

*Artículo 3o.- En los términos de esta Ley, es materia de salubridad general:*

*I. a V. ...*

*VI. La salud mental;*

*VII. a XXVIII. ...*

<sup>7</sup> "Average annual hours worked is defined as the total number of hours actually worked per year divided by the average number of people in employment per year. Actual hours worked include regular work hours of full-time, part-time and part-year workers, paid and unpaid overtime, hours worked in additional jobs, and exclude time not worked because of public holidays, annual paid leave, own illness, injury and temporary disability, maternity leave, parental leave, schooling or training, slack work for technical or economic reasons, strike or labour dispute, bad weather, compensation leave and other reasons. The data cover employees and self-employed workers. This indicator is measured in terms of hours per worker per year..."

Consultado en: <https://data.oecd.org/emp/hours-worked.htm#indicator-chart>



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

En esta inteligencia, el 24 de octubre de 2018, la Secretaría del Trabajo y Previsión Social (STPS) publicó en el Diario Oficial de la Federación (DOF) la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”<sup>8</sup>, la cual, conforme a lo dispuesto por su artículo Primero Transitorio entró en vigor el pasado miércoles 23 de octubre del presente mes y año.

Dicha norma, según se desprende de su numeral 1, tiene como objetivo establecer elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.

Esta norma resulta una gran herramienta en virtud de que prevé situaciones como los “Acontecimientos traumáticos severos”, los cuales son definidos por el instrumento de referencia como aquellos experimentados durante o con motivo del trabajo, caracterizados por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que pueden generar trastornos de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros. Asimismo, define a los “Factores de Riesgo Psicosocial” como aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado, comprendiendo condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y

<sup>8</sup> [https://www.dof.gob.mx/nota\\_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018](https://www.dof.gob.mx/nota_detalle.php?codigo=5541828&fecha=23/10/2018)



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

La norma de referencia, prevé obligaciones para los patrones y los trabajadores en sus numerales 5 y 6, mismas que se transcribe a continuación para su pronta referencia:

***“5. Obligaciones del patrón***

*5.1 Establecer por escrito, implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple:*

- a) La prevención de los factores de riesgo psicosocial;*
- b) La prevención de la violencia laboral, y*
- c) La promoción de un entorno organizacional favorable.*

*5.2 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo con lo establecido en los numerales 7.1, inciso a), y 7.2, de esta Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores.*

*5.3 Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, de conformidad con lo señalado en los numerales 7.1, inciso b), 7.2 y 7.3, respectivamente, de la presente Norma, tratándose de centros de trabajo que tengan más de 50 trabajadores.*

*5.4 Adoptar las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial, promover el entorno organizacional favorable, así como para atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, con base en lo dispuesto por el Capítulo 8 de la presente Norma.*

*5.5 Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y, canalizarlos para su atención a la institución de seguridad social o privada, o al médico del centro de trabajo o de la empresa. Ver Guía de referencia I.*

*5.6 Practicar exámenes médicos y evaluaciones psicológicas a los trabajadores expuestos a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, a que se refiere el*



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

*numeral 7.1 y 7.2 de esta Norma, así lo sugiera y/o existan quejas de violencia laboral mediante los mecanismos a que alude el numeral 8.1, inciso b) de la presente Norma.*

*Los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas podrán efectuarse a través de la institución de seguridad social o privada, médico, psiquiatra o psicólogo del centro de trabajo, según corresponda, y deberán efectuarse de conformidad con lo establecido por las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico del centro de trabajo, que le preste el servicio médico.*

**5.7** *Difundir y proporcionar información a los trabajadores sobre:*

- a) La política de prevención de riesgos psicosociales;*
- b) Las medidas adoptadas para combatir las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;*
- c) Las medidas y acciones de prevención y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;*
- d) Los mecanismos para presentar quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;*
- e) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial para los centros de trabajo que tengan entre 16 y 50 trabajadores, y de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, y*
- f) Las posibles alteraciones a la salud por la exposición a los factores de riesgo psicosocial.*

**5.8** *Llevar los registros sobre:*

- a) Los resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y, además, tratándose de centros de trabajo de más de 50 trabajadores, de las evaluaciones del entorno organizacional;*
- b) Las medidas de control adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional lo señale, y*
- c) Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.*

**6. Obligaciones de los trabajadores**





LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

*6.1 Observar las medidas de prevención y, en su caso, de control que dispone esta Norma, así como las que establezca el patrón para: controlar los factores de riesgo psicosocial, colaborar para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.*

*6.2 Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.*

*6.3 Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.*

*6.4 Informar sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, utilizando los mecanismos que establezca el patrón para tal efecto y/o a través de la comisión de seguridad e higiene, a que se refiere la NOM-019-STPS-2011, o las que la sustituyan.*

*6.5 Informar por escrito al patrón directamente, a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).*

*6.6 Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.*

*6.7 Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determinan la presente Norma y/o las normas oficiales mexicanas que al respecto emitan la Secretaría de Salud y/o la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, y a falta de éstas, los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo o psiquiatra del centro de trabajo o de la empresa."*

Respecto a la Norma Oficial de referencia, la STPS señaló que los factores de riesgo psicosocial que tienen lugar en el mundo, y en particular en nuestro país, exigen un compromiso gubernamental para fortalecer la seguridad y la salud en el trabajo que permitan lograr un trabajo digno o decente, a través de políticas, líneas estratégicas de acción y proyectos con un enfoque preventivo, para que prevalezcan centros de trabajo con condiciones seguras y saludables. Dicho enfoque, abundó, requiere del compromiso de patrones y trabajadores para cumplir con sus responsabilidades en la



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

materia y fomentar el desarrollo de una cultura de prevención de riesgos de trabajo en la sociedad mexicana<sup>9</sup>.

Es importante señalar que para hacer válida por parte de las personas trabajadoras la protección que les otorga esta Norma Oficial, pueden acudir a las instalaciones de la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS) y, en su caso, a la Procuraduría Federal de la Defensa del Trabajo (PROFEDET), donde se deberá presentar y proporcionar: Nombre RFC y domicilio de la empresa, nombre del representante legal, actividad a la que se dedica el centro de trabajo y el motivo de la denuncia laboral.

Asimismo, es importante destacar que se prevén sanciones en modalidad de multas pueden ir desde los 20 mil y llegar hasta los 500 mil pesos, la cuales serán impuestas por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, mediante la Comisión de Higiene y Seguridad. Lo anterior de conformidad con lo previsto en el Artículo 994, fracción V de la Ley Federal del Trabajo, que a la letra señala:

*"Artículo 994. Se impondrá multa, por el equivalente a:*

*I. a IV. ...*

*V. De 250 a 5000 Unidades de Medida y Actualización, al patrón que no observe en la instalación de sus establecimientos las normas de seguridad e higiene o las medidas que fijen las Leyes para prevenir los riesgos de trabajo;*

*VI. a VIII. ..."*

A lo anterior se suma que, según han dado conocer algunos medios de comunicación, muchas empresas desconocen la Norma Oficial objeto de la presente proposición<sup>10</sup>. En efecto, según se ha señalado, aproximadamente un 85% de las empresas desconocen la existencia de dicha norma, por lo que resulta apremiante

<sup>9</sup> [http://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol086/vinculos/salud\\_bol086.pdf](http://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol086/vinculos/salud_bol086.pdf)

<sup>10</sup> <https://www.informador.mx/economia/Empresas-desconocen-nueva-Norma-Oficial-contras-el-estres-en-el-trabajo-20191023-0003.html>



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

DIPUTADA

morena

que debido a su reciente entrada en vigor, se difunda y den a conocer sus alcances y disposiciones tanto a empresas, como a las y los trabajadores.

Ahora bien, en virtud de que conforme lo dispone la Ley Orgánica del Poder Ejecutivo y de la Administración Pública de la Ciudad de México, la Secretaría del Trabajo y Fomento al Empleo, así como la de Desarrollo Económico, ambas de la Ciudad de México poseen atribuciones para socializar y promover el contenido de esta norma, lo anterior con fundamento en los artículos 30 y 4q de la citada Ley, mismos que se transcriben a continuación en las partes que interesan:

**“Artículo 30.** A la Secretaría de Desarrollo Económico corresponde el despacho de las materias relativas al desarrollo y regulación de las actividades económicas en los sectores industrial, comercial y de servicios.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

I. y II. ...

III. Coadyuvar con las funciones de la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo, promoviendo la adopción de medidas de simplificación, fomento e incentivos de la actividad productiva incluyendo el establecimiento de parques y zonas industriales, comerciales y de servicios;

IX. Establecer, conducir y coordinar los mecanismos de apoyo al sector empresarial, incluyendo el respaldo financiero, asesorías, asistencia técnica, entre otros, a través de diversos instrumentos para apoyar la actividad productiva;

X. a XXVII. ...

**Artículo 41.** A la Secretaría de Trabajo y Fomento al Empleo corresponde el despacho de las materias relativas al trabajo, protección y defensa de los derechos humanos laborales, promoción del trabajo digno, previsión social y protección social al empleo.

Específicamente cuenta con las siguientes atribuciones:

I. a XI. ...

XII. Vigilar y promover el respeto a los derechos humanos laborales; y la observancia y la aplicación de la normatividad laboral vigente en lo que corresponda a las competencias del Gobierno de la Ciudad; así como coadyuvar con las autoridades de distintos órdenes de gobierno en el ámbito de su competencia;



LEGISLATURA

MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

XIII. Proteger y vigilar, mediante la práctica y supervisión de inspecciones laborales, el cumplimiento de la normatividad laboral y los derechos laborales de las personas en la Ciudad;

XIV. Proteger y vigilar, mediante la inspección en los centros de trabajo, el cumplimiento de la normatividad laboral y los derechos laborales de las personas trabajadoras en la Ciudad;

XV. a XXIV. ...

XXV. Coordinar acciones de difusión de los derechos y obligaciones de las personas trabajadoras y empleadoras de los sectores público y privado, así como de las personas trabajadoras del hogar;

XXVI. a XXXV. ...

Por último, debo aclarar que el espíritu de la presente proposición es promover entre los factores de producción un ambiente de certeza jurídica que aseguren a las personas trabajadoras un ambiente de trabajo digno y, a los patrones, la posibilidad de que, a través de una medida preventiva como la que propone este instrumento, eviten situaciones que deriven en algún tipo de sanción que les afecte en su operatividad.

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a consideración de esta Soberanía la siguiente Proposición con

#### PUNTO DE ACUERDO

**PRIMERO.-** El Congreso de la Ciudad de México, en el marco de la respetuosa colaboración entre poderes, exhorta respetuosamente a la Secretaria del Trabajo y Fomento al Empleo de la Ciudad de México, Doctora Soledad Aragón Martínez, a que implemente una campaña de difusión en los centros de trabajo que operan en esta Ciudad, así como una campaña informativa a los trabajadores en general, sobre la implementación de la Norma Oficial Mexicana "NOM-035-STPS-2018", relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, encaminada a combatir el estrés laboral, a efecto de hacer del conocimiento de las partes, las obligaciones, derechos y



MA. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

morena

DIPUTADA

I LEGISLATURA

consecuencias que estipula dicha Norma, así como los conductos y/o mecanismos para interponer las quejas por el incumplimiento de la misma.

SEGUNDO.- En el mismo marco, se exhorta al Secretario de Desarrollo Económico de la Ciudad de México, Licenciado Fadlala Akabani Hneide a que, en el ámbito de su competencia, implemente una campaña de difusión y, en su caso, brinde la asesoría necesaria, a los distintos sectores económicos de esta Ciudad, sobre la implementación de la Norma Oficial Mexicana "NOM-035-STPS-2018", relativa a los factores de riesgo psicosocial en el trabajo, a efecto de evitar situaciones que afecten la productividad de la Ciudad.

Dado en el Recinto Legislativo del Congreso de la Ciudad de México, a los 29 días del mes de octubre de 2019.

SUSCRIBE

DIP. GUADALUPE AGUILAR SOLACHE

~~Dip. Luis Rodríguez Díaz~~

HETICA E. VARELA

Esperanza Villalobos

Temístocles Villanueva