



I LEGISLATURA

DIP. LETICIA ESTHER VARELA MARTÍNEZ

Ciudad de México a 23 de abril de 2019
CCDMX/IL/LEVM/0103/2019

**DIPUTADO JOSÉ DE JESUS MARTÍN DEL CAMPO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
DE LA I LEGISLATURA DEL
CONGRESO DE LA
CIUDAD DE MÉXICO
P R E S E N T E.**

De conformidad con lo establecido por los Artículos 99; 100 fracciones I, II y III y 101 primer y segundo párrafo del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, solicito a usted de la manera más atenta que se enliste en el Orden del día de la sesión que se llevará a cabo el próximo miércoles 24 de abril la Proposición con Punto de Acuerdo que una servidora presentará y cuyo encabezado es el siguiente:

PROPOSICIÓN CON PUNTO DE ACUERDO DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE EXHORTA AL ALCALDE DE COYOACÁN; MANUEL NEGRETE ARIAS A QUE EN AL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS ELABORE Y LLEVE ACABO UN PLAN URGENTE PARA ERRADICAR EL FRECUENTE ACOSO LABORAL EN EL QUE SE ENCUENTRAN DIVERSOS TRABAJADORES DE DICHA ALCALDÍA.

Sin más por el momento, le envío un afectuoso saludo y se adjunto la Proposición con Punto de Acuerdo.

ATENTAMENTE

COORDINACIÓN DE SERVICIOS PARLAMENTARIOS
I LEGISLATURA
23 ABR 2019
00004122
Folio: _____
Hora: 16:42
RECIBIO: FERNANDO L.



I LEGISLATURA

DIPUTADA LETICIA ESTHER VARELA MARTÍNEZ

**DIPUTADO JOSÉ DE JESÚS MARTÍN DEL CAMPO
PRESIDENTE DE LA MESA DIRECTIVA
CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO
I LEGISLATURA**

PRESENTE.

La que suscribe Diputada Leticia Esther Varela Martínez, integrante del GRUPO PARLAMENTARIO DEL PARTIDO MORENA EN EL CONGRESO DE LA CIUDAD DE MÉXICO, PRIMERA LEGISLATURA, de conformidad con lo dispuesto por el Artículo 29, apartado A, numeral 1 y 2, apartado D inciso k) de la Constitución Política de la Ciudad de México; de los Artículos 4 fracción XXXVIII, 13 fracciones IX, XV y CXV; 21 párrafos primero, segundo, tercero, cuarto, quinto y sexto; de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México y los Artículos 5 fracciones I, IV, VI, X, XII y XX; 100 fracciones I, II, III Y IV; y 101 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a consideración del pleno de este Honorable Órgano Legislativo, la siguiente proposición con:

PUNTO DE ACUERDO

DE URGENTE Y OBVIA RESOLUCIÓN A TRAVÉS DEL CUAL SE EXHORTA AL ALCALDE DE COYOACÁN; MANUEL NEGRETE ARIAS A QUE EN AL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS ELABORE Y LLEVE ACABO UN PLAN URGENTE PARA ERRADICAR EL FRECUENTE ACOSO LABORAL EN EL QUE SE ENCUENTRAN DIVERSOS TRABAJADORES DE DICHA ALCALDÍA.

ANTECEDENTES

PRIMERO.- El acoso laboral, también conocido como mobbing por sus siglas en inglés es un problema serio que aqueja a miles de trabajadores mexicanos, dicha práctica consiste en que las personas que son víctimas de acoso laboral reciben un trato hostil o vejatorio de sus superiores jerárquicos o bien de sus mismos compañeros de trabajo, con la finalidad de provocar problemas profesionales y psicológicos que los hagan sufrir miedo, terror, desprecio, desánimos y terminen por provocar la renuncia de los acosados.



I LEGISLATURA

DIPUTADA LETICIA ESTHER VARELA MARTÍNEZ

SEGUNDO. – La Suprema Corte de Justicia de la Nación ha definido muy bien cuáles son los comportamientos típicos de los agresores que configuraran el delito de mobbing, estos son:

1.- La persona que es víctima de acoso laboral debe tener claro que el objetivo de sus agresores y compañeros de trabajo es la de intimidarlo, opacarlo, aplanarlo, amedrentarlo o consumirlo emocional o intelectualmente, con mira a excluirlo de la organización, o a satisfacer la necesidad de agredir, controlar o destruir, por sus hostigadores.

2.- La agresividad o el hostigamiento laboral se da entre compañeros del ambiente del trabajo y siempre hay una persona que solo recibe agresiones; es decir, hay un agresor activo y una víctima pasiva. El acoso laboral entre compañeros de trabajo debe ocupar un nivel similar en la jerarquía ocupacional o por parte de sus superiores jerárquicos.

3.- Las conductas deben de presentarse de manera sistemática, es decir, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de manera que un acto aislado no puede constituir *mobbing*, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo.

4.- Se debe de detallar la forma en que se desarrolló la conducta hostil. Además, se precisó que el estándar probatorio que tiene a su cargo el afectado no debe ser estricto.

TERCERO. – Existen diversas quejas de trabajadores de base de la alcaldía Coyoacán que indican que son víctimas de probable acoso laboral, pese a las muchas denuncias que se llevan a cabo en la contraloría interna, no parece haber solución para esta problemática, estos mismos trabajadores refieren que el Alcalde desincentiva a los responsables de llevar a cabo las investigaciones relacionadas con dicha problemática, a que no actúen en favor de las víctimas de mobbing, así mismo hace unos días el periódico digital “informador independiente” dio cuenta de como un trabajador de la Alcaldía fue objeto de golpes y amenazas por parte de una persona allegada al Titular de la demarcación, sin que tuviera la oportunidad de denunciar las agresiones sufridas, debido a que el Alcalde le solicito que no lo hiciera para que no perdiera su trabajo.



LEGISLATURA

DIPUTADA LETICIA ESTHER VARELA MARTÍNEZ

CONSIDERANDOS

PRIMERO.- Que la Ley de Alcaldías de la Ciudad de México en su artículo 5 establece que entre las obligaciones de los Alcaldes se encuentra que:

Artículo 5. Las Alcaldesas, Alcaldes, Concejales y demás integrantes de la administración pública de las Alcaldías se sujetarán a los principios de buena administración, buen gobierno y gobierno abierto con plena accesibilidad, basado en la honestidad, transparencia, rendición de cuentas, integridad pública, sustentabilidad, atención y participación ciudadana. Para ello adoptarán instrumentos de gobierno abierto y electrónico, innovación social, mecanismos de 3 gobernanza y modernización, en los términos que señalan la Constitución Local y las demás leyes aplicables. Las autoridades mencionadas en este artículo también estarán sujetas a los principios rectores establecidos en el artículo 3 de la Constitución Local, y deberán actuar conforme a las finalidades que define el Artículo 53, Apartado A, Numeral 2, de la misma.;

SEGUNDO. Que el Artículo 31 de la Ley Orgánica de las Alcaldías estipula que las atribuciones exclusivas de las personas titulares de las Alcaldías en materia de gobierno y régimen interior, son las siguientes:

- I. Dirigir la administración pública de la Alcaldía;
- II. Someter a la aprobación del Concejo, propuestas de disposiciones generales con el carácter de bando, únicamente sobre materias que sean de su competencia exclusiva;
- III. Velar por el cumplimiento de las leyes, reglamentos, decretos, acuerdos, circulares y demás disposiciones jurídicas y administrativas, e imponer las sanciones que corresponda, excepto las de carácter fiscal;
- IV. Presentar iniciativas ante el Congreso de la Ciudad;
- V. Formular el proyecto de presupuesto de la demarcación territorial y someterlo a la aprobación del Concejo;
- VI. Participar en todas las sesiones del Concejo, con voz y voto con excepción de aquéllas que prevea ésta la ley;
- VII. Proponer, formular y ejecutar los mecanismos de simplificación administrativa, gobierno electrónico y políticas de datos abiertos que permitan atender de manera efectiva las demandas de la ciudadanía;
- VIII. Establecer la estructura organizacional de la Alcaldía, conforme a las disposiciones aplicables;
- IX. Expedir un certificado de residencia de la demarcación para aquellos que cumplan con los requisitos señalados por el artículo 22 de la Constitución Local;



I LEGISLATURA

DIPUTADA LETICIA ESTHER VARELA MARTÍNEZ

- X. Planear, programar, organizar, dirigir, controlar y evaluar el funcionamiento de las unidades administrativas adscritas a las Alcaldías;
- XI. Administrar con autonomía los recursos materiales y los bienes muebles e inmuebles de la Ciudad asignados a la Alcaldía, sujetándose a los mecanismos de rendición de cuentas establecidos en la Constitución Local;
- XII. Establecer la Unidad de Perspectiva de Género como parte de la estructura de la Alcaldía;
- XIII. Designar a las personas servidoras públicas de la Alcaldía, sujetándose a las disposiciones del servicio profesional de carrera. En todo caso, los funcionarios de confianza, mandos medios y superiores, serán designados y removidos libremente por la Alcaldesa o el Alcalde;
- XIV. Verificar que, de manera progresiva, la asignación de cargos correspondientes a la administración pública de la Alcaldía, responda a criterios de igualdad y paridad;
- XV. Legalizar las firmas de sus subalternos, y certificar y expedir copias y constancias de los documentos que obren en los archivos de la demarcación territorial;
- XV. El Titular de la Alcaldía asumirá la representación jurídica de la Alcaldía y de las dependencias de la demarcación territorial, en los litigios en que sean parte, así como la gestión de los actos necesarios para la consecución de los fines de la Alcaldía; facultándolo para otorgar y revocar poderes generales y especiales a terceros o delegando facultades mediante oficio para la debida representación jurídica;
- XVI. Adoptar las medidas necesarias para impedir la discriminación y garantizar el trato paritario, progresivo y culturalmente pertinente de su población.
- XVII. Elaborar el Programa de Ordenamiento Territorial de la alcaldía, sometiéndolo a opinión del Concejo. Deberá remitirlo al Congreso para su aprobación dentro de los primeros tres meses de la administración correspondiente. El Programa estará sujeto al Plan General de Desarrollo a la Ciudad de México y a lo que establezca el Instituto de Planeación Democrática y Prospectiva.

TERCERO. – Que según el Amparo Directo 472013 del 7 de febrero de 2014 emitido por la Suprema Corte de Justicia de la Nación define como Acoso Laboral:

ACOSO LABORAL (MOBBING). SU NOCIÓN Y TIPOLOGÍA. El acoso laboral (mobbing) es una conducta que se presenta dentro de una relación laboral, con el objetivo de intimidar, opacar, aplanar, amedrentar o consumir emocional o intelectualmente a la víctima, con miras a excluirla de la organización o a satisfacer la necesidad, que suele presentar el hostigador, de agredir o controlar o destruir; se presenta, sistémicamente, a partir de una serie de actos o comportamientos hostiles hacia uno de los integrantes de la relación laboral, de forma que un acto aislado no puede constituir



I LEGISLATURA

DIPUTADA LETICIA ESTHER VARELA MARTÍNEZ

acoso, ante la falta de continuidad en la agresión en contra de algún empleado o del jefe mismo; la dinámica en la conducta hostil varía, pues puede llevarse a cabo mediante la exclusión total de cualquier labor asignada a la víctima, las agresiones verbales contra su persona, hasta una excesiva carga en los trabajos que ha de desempeñar, todo con el fin de mermar su autoestima, salud, integridad, libertad o seguridad, lo cual agravia por la vulnerabilidad del sujeto pasivo de la que parte. Ahora bien, en cuanto a su tipología, ésta se presenta en tres niveles, según quien adopte el papel de sujeto activo: a) horizontal, cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre compañeros del ambiente de trabajo, es decir, activo y pasivo ocupan un nivel similar en la jerarquía ocupacional; b) vertical descendente, el que sucede cuando la agresividad o el hostigamiento laboral se realiza entre quienes ocupan puestos de jerarquía o superioridad respecto de la víctima; y, c) vertical ascendente, éste ocurre con menor frecuencia y se refiere al hostigamiento laboral que se realiza entre quienes ocupan puestos subalternos respecto del jefe victimizado.

Por lo anteriormente expuesto y fundado se somete a consideración del pleno de este H. congreso de la Ciudad de México, la siguiente Proposición con Punto de Acuerdo por medio de la cual.

ÚNICO. – SE EXHORTA AL ALCALDE DE COYOACÁN; MANUEL NEGRETE ARIAS A QUE EN AL ÁMBITO DE SUS COMPETENCIAS ELABORE Y LLEVE ACABO UN PLAN URGENTE PARA ERRADICAR EL FRECUENTE ACOSO LABORAL EN EL QUE SE ENCUENTRAN DIVERSOS TRABAJADORES DE DICHA ALCALDÍA.

Recinto Legislativo de Donceles a 24 de abril de 2019

ATENTAMENTE

