

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES DE CONTROL NOM-035



El Poder Judicial del Estado de Chihuahua adopta el compromiso de implementar las acciones necesarias para prevenir y mitigar los factores de riesgo psicosocial y en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento. Por tal motivo, se establecen las siguientes medidas a implementar para poder mitigar los niveles de riesgo obtenidos en los cuestionarios aplicados, así como el plan de acción efectivo, medible y específico en función de las condiciones actuales y particulares del Poder Judicial.

1. Para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como la promoción del entorno organizacional favorable, se debe:

1.1 Establecer acciones para la prevención de los factores de riesgo psicosocial que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación;

1.2 Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral; y

1.3 Realizar acciones que promuevan el sentido de pertenencia de las personas empleadas a la organización; la capacitación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para las personas que integran el Poder Judicial; la participación proactiva y comunicación entre quienes lo integran; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas laborales regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, evaluación y reconocimiento del desempeño.

2. Las acciones y programas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la promoción de un entorno organizacional favorable y la prevención de la violencia laboral, referidas en el numeral anterior, deben considerar lo siguiente;

2.1 En relación con el liderazgo y las relaciones en el trabajo deberán incluir:

- Acciones para el manejo de conflictos en el trabajo, la distribución de los tiempos de trabajo, y la determinación de prioridades en el trabajo;
- Lineamientos para prohibir la discriminación y fomentar la equidad y el respeto;
- Mecanismos para fomentar la comunicación entre las personas que integran el Poder Judicial;
- Establecer y difundir instrucciones claras para la atención de los problemas que impiden o limitan el desarrollo de su trabajo, cuando estos se presenten; y

- Capacitación y sensibilización de personas titulares para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y la promoción de entornos organizacionales favorables.

2.2 Respecto a las cargas de trabajo deben contener:

- Revisión y supervisión sobre la distribución de la carga de trabajo para que se realice de forma equitativa y considerando el número de personas empleadas, actividades a desarrollar, alcance de la actividad y su capacitación;
- Actividades para planificar el trabajo, considerando el proceso productivo, de manera que se tengan las pausas o periodos necesarios de descanso, rotación de tareas y otras medidas necesarias para evitar ritmos de trabajo acelerados; y
- Procedimientos, formatos y perfiles de puesto que definan claramente las tareas y responsabilidades.

3. En lo que se refiere al control de trabajo se debe comprender:

3.1 Actividades para involucrar a las personas empleadas en la toma de decisiones sobre la organización de su trabajo, para que participen en la mejora de las condiciones de trabajo y la productividad, siempre que el proceso productivo lo permita y cuenten con la experiencia y capacitación para ello;

3.2 Acciones para acordar y mejorar el margen de libertad y control sobre su trabajo por parte de las personas empleadas y titulares, y para impulsar que estos desarrollen nuevas competencias o habilidades, considerando las limitaciones del proceso productivo; y

3.3 Reuniones para abordar las áreas de oportunidad de mejora, a efecto de atender los problemas en el lugar de su trabajo y determinar sus soluciones

4. En lo relativo al apoyo social debe incluir actividades que permitan:

4.1 Establecer relaciones entre personas empleadas y titulares para que puedan obtener apoyo;

4.2 Realizar reuniones periódicas (semestrales o anuales) de seguimiento a las actividades establecidas para el apoyo social y, en su caso, extraordinarias si ocurren eventos que pongan en riesgo la salud de las personas empleadas o al centro de trabajo;

4.3 Promover la ayuda mutua y el intercambio de conocimientos y experiencias entre las personas empleadas; y

4.4 Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre las personas empleadas y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y ACCIONES DE CONTROL NOM-035



5. En relación con el equilibrio en la relación trabajo-familia, contemplar:

5.1 Acciones para involucrar a las personas empleadas en la definición de los horarios de trabajo cuando las condiciones del trabajo lo permitan;

5.2 Lineamientos para establecer medidas y límites que eviten las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo;

5.3 Apoyos a las personas empleadas, de manera que puedan atender emergencias familiares, mismas que las personas empleadas tendrán que comprobar; y

5.3 Promoción de actividades de integración familiar en el trabajo, previo acuerdo con las personas empleadas.

6. Respecto al reconocimiento en el trabajo deben contar con mecanismos que permitan:

6.1 Reconocer el desempeño sobresaliente de las personas empleadas;

6.2 Difundir los logros de las personas empleadas sobresalientes; y

6.3 Expresar a las personas empleadas sus posibilidades de desarrollo.

7. En lo que se refiere a la prevención de la violencia laboral se debe:

7.1 Difundir información para sensibilizar sobre la violencia laboral, tanto a personas empleadas como a titulares;

7.2 Establecer procedimientos de actuación y seguimiento para tratar problemas relacionados con la violencia laboral, y capacitar a la persona responsable de su implementación; y

7.3 Informar sobre la forma en que se deben denunciar actos de violencia laboral.

8. En relación con la información y comunicación que se proporciona a las personas empleadas se debe promover que:

8.1 Las personas titulares se comuniquen de forma directa y con frecuencia con las personas empleadas sobre cualquier problema que impida o retrase el desarrollo del trabajo;

8.2 Los cambios en la organización o en las condiciones de trabajo se difundan entre las personas empleadas;

8.3 Las personas empleadas puedan expresar sus opiniones sobre la solución de los problemas o la mejora de las condiciones de su trabajo que permitan mejorar su desempeño.

9. Respecto a la capacitación y adiestramiento que se proporciona a las personas empleadas se debe cumplir con:

9.1 Analizar la relación capacitación-tareas encomendadas;

9.2 Dar oportunidad a las personas empleadas para señalar sus necesidades de capacitación conforme a sus actividades;

9.3 Realizar una detección de necesidades de capacitación al menos cada dos años e integrar su resultado en el programa de capacitación;

9.4 Brindar capacitaciones en materia de la NOM-035 y temas de seguridad laboral; y

9.5 Derechos humanos, perspectiva de género y prevención de violencia.

**MAGISTRADA PRESIDENTE
MYRIAM VICTORIA HERNÁNDEZ ACOSTA**