



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Día Mes Año

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

23 06 2022

Versión: 001

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

Página 1 de 18



# POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 2 de 18**

## ÍNDICE

### Contenido

I. INTRODUCCIÓN .....	3
II. DEFINICIONES .....	7
III. OBJETIVO .....	9
IV. ALCANCE .....	9
V. COMPROMISOS .....	9
VI. RESPONSABILIDADES.....	10
VII. PRINCIPIOS .....	12
VIII. REFERENCIAS .....	15
IX. AUTORIZACIÓN .....	17

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCION_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

Día Mes Año

23 06 2022

Versión: 001

Página 3 de 18

## I. INTRODUCCIÓN

En 2013, la Organización Internacional del Trabajo (OIT) hizo un llamado a favor de una campaña mundial "urgente y enérgica" a fin de combatir el número creciente de enfermedades relacionadas con el trabajo, las cuales para esa fecha cobraban cerca de 2 millones de víctimas cada año, advirtiendo que los cambios tecnológicos y sociales, junto a las condiciones económicas mundiales, no solo agravan los peligros para la salud existentes, sino que crean nuevos riesgos, surgiendo enfermedades relativamente nuevas, como los trastornos mentales<sup>1</sup>.

En 2016, la OIT nuevamente hizo hincapié sobre el impacto del estrés en el lugar de trabajo, advirtiendo que afecta a todas las profesiones y a todos los trabajadores, tanto en países desarrollados como en desarrollo<sup>2</sup>, destacando que más de cuarenta millones de personas en la Unión Europea sufrían estrés en el trabajo y que el coste estimado de la depresión por motivos laborales es de 617 000 millones de euros anuales, con lo que colocó al centro de trabajo como una de las principales fuente de los **Riesgos Psicosociales**, de ahí la importancia de centrarse estrategias de prevención en el ámbito laboral.<sup>3</sup>

Los términos estrés laboral, riesgos psicosociales y factores de riesgo psicosocial a veces se utilizan indistintamente, pero es conveniente identificar su diferencia<sup>4</sup>:

<sup>1</sup> Organización Internacional del Trabajo, OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales, 2013. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_211645/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang-es/index.htm)

<sup>2</sup> Organización Internacional del Trabajo, 'Estrés en el Trabajo: Acabemos con esta carga', 2016. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_475728/lang-es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang-es/index.htm)

<sup>3</sup> Organización Internacional del Trabajo, Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, 2016, p. 15. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms\\_466549.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_protect/---protrav/---safework/documents/publication/wcms_466549.pdf)

<sup>4</sup> Organización Internacional del Trabajo, La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Día Mes Año

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

23 06 2022

Versión: 001

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

Página 4 de 18

- Para la OIT, 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 un centro de trabajo.
- Los **Riesgos Psicosociales**, son las consecuencias psicológicas, físicas y sociales negativas que se derivan de deficiencias en el diseño, organización y gestión del trabajo como, por ejemplo: estrés laboral agudo y/o crónico; ausentismo; síndrome del superviviente; síndrome de *burnout/boreout* (Síndrome de desgaste profesional); adicción al trabajo; angustia, depresión y somatización.
- Los **Factores de Riesgos Psicosociales**: son aquellas características de las condiciones de trabajo que afectan a la salud de las personas a través de mecanismos psicológicos y fisiológicos relacionados con aspectos tales como, condiciones del ambiente laboral; exigencias más allá de las capacidades; nivel de responsabilidad y carga mental; falta de autonomía sobre el trabajo; tiempo, ritmo y organización del trabajo; mala definición del rol y contenido de tareas; conflictos en la relación familia-trabajo; estilos de mando y comunicación; acoso, hostigamiento, discriminación y violencia.

En este contexto mundial, en 2016 la Secretaría de Trabajo y Previsión Social (STPS), a través del Programa Nacional de Bienestar Emocional y Desarrollo Humano en el Trabajo (PRONABET) inició una política pública enfocada a crear una nueva cultura de salud laboral en México, a fin de fomentar el

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**Página 5 de 18**

cuidado de las emociones en el trabajo y la prevención de factores de riesgo psicosocial que afectan el bienestar de los trabajadores<sup>5</sup>.

Posteriormente, en 2018, la STPS en el ejercicio de sus atribuciones de normalización emitió la *Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo. Identificación, análisis y prevención* (NOM 035), por la que establece disposiciones que deberán adoptarse en los centros de trabajo, a efecto de identificar y prevenir dichos factores, así como para promover un entorno organizacional favorable.

La NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo, y establece que entre las obligaciones del patrón está la de 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.

Si bien el cumplimiento de la NOM-035 está orientado a las organizaciones del sector privado, es imprescindible que las medidas de prevención de riesgos psicosociales se apliquen en todos los ámbitos laborales, incluidos las organizaciones del sector público, en las que indudablemente también puede haber condiciones de trabajo que afecten la salud y el bienestar de los servidores públicos, como cualquier trabajador.

La idea anterior se robustece con el pronunciamiento que hizo la Dirección de Normalización en Seguridad y Salud Laborales de la STP en 2020, respecto de la aplicabilidad de la NOM 035, en el sentido de que la LEY FEDERAL DE LOS TRABAJADORES AL SERVICIO DEL ESTADO, REGLAMENTARIA DEL APARTADO B) DEL ARTICULO 123 CONSTITUCIONAL, prevé en el artículo 11 que, en lo no previsto por esta ley o disposiciones especiales, se aplicarán supletoriamente, la Ley Federal del Trabajo, siendo que de la revisión al *Reglamento Federal de Seguridad, Higiene y Medio Ambiente del Sector Público Federal*, publicado en el Diario Oficial de la federación el 29 de

<sup>5</sup> STPS, PRONABET, herramienta eficaz de la STPS para prevenir factores de riesgo psicosocial, Boletín de Prensa No. 564 , Ciudad de México, 23 de marzo de 2016 <https://www.gob.mx/stps/prensa/pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Día	Mes	Año
	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	23	06	2022
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	Versión: 001		
		Página 6 de 18		

noviembre de 2006, se advierte que no contiene disposiciones relativas a la protección de los trabajadores, respecto a la protección contra la exposición a los factores de riesgo psicosocial, y la promoción del entorno organizacional, por lo cual surte efecto el principio de supletoriedad antes citado, “en consecuencia, las Dependencias y Entidades de la Administración Pública Federal deben aplicar la NOM-035-STPS-2018”<sup>6</sup>.

Lo anterior, teniendo claro que “la naturaleza política de estas Organizaciones (del sector público) puede significar un reto mayor para el cuidado de la salud mental. Para los servidores públicos, tan solo admitir que padecen algún problema de este tipo es un riesgo porque los muestran vulnerables en un ambiente competitivo y en el cual frecuentemente la violencia psicológica es un medio para obtener estatus y poder. Los recientes recortes por austeridad pueden haber aumentado los riesgos psicosociales. Es posible que hayan incrementado las cargas de trabajo inadecuadas y la interferencia en la vida familiar”<sup>7</sup>.

Adicionalmente, se suma la reciente pandemia originada por el COVID-19, que ha incrementado los **Riesgos Psicosociales** con consecuencias en la salud emocional y en el bienestar de la población en general, pero en lo particular, de los trabajadores, llegando al punto de que tales riesgos sean una de las principales causas de enfermedades en el ámbito laboral a nivel mundial.

En este contexto destacan algunas organizaciones públicas que ya han implementado la NOM 035, como las siguientes: en el ámbito federal, el Fondo de la Vivienda del Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado, la Comisión Federal de Competencia Económica y Laboratorios de Biológicos y Reactivos de México, S.A. de C.V.; y en el ámbito local, el DIF-Guanajuato, el Colegio de Bachilleres del Estado de México y el Instituto Electoral de la Ciudad de México.

<sup>6</sup> STP, Aplicabilidad de la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 1 de octubre de 2020, [https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol092/vinculos/notas\\_5.html](https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol092/vinculos/notas_5.html)

<sup>7</sup> CIDE, El complejo problema público detrás de la “Norma Oficial antiestrés”, 2019.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Día Mes Año

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

23 06 2022

Versión: 001

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

Página 7 de 18

Por lo antes expuesto y con el propósito de establecer mecanismos preventivos para que las personas servidoras públicas desempeñen sus funciones en condiciones de trabajo óptimas y que no afecten su salud con motivo del desempeño de su labor, el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México considera necesaria la implementación de una política preventiva de riesgos psicosociales que propicie el adecuado ejercicio del servicio público y, ello se traduzca en una eficiente prestación de los servicios que proporciona este órgano jurisdiccional.

## II. DEFINICIONES

Para efectos de la presente política se entenderá por:

1. **Acontecimiento traumático severo:** Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno 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.
2. **Apoyo social:** Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.
3. **Centro de trabajo:** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde las personas servidoras públicas del Tribunal desarrollen sus funciones.
4. **Comité de Ética:** El órgano colegiado constituido en el Tribunal para coadyuvar en el cumplimiento de la presente política, del Código de Ética del Tribunal y del Código de Conducta del Tribunal que se emita en su oportunidad.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCION_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número AJGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 8 de 18**

5. **Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo:** La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.
6. **DGA:** Dirección General de Administración del Tribunal.
7. **Entorno Organizacional Favorable:** Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores al Tribunal; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a su nombramiento o condiciones generales de trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.
8. **Factores de Riesgo Psicosocial:** 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. Comprenden las 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); interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.
9. **Medidas de prevención y acciones de control:** Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a 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.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 9 de 18**

10. **Política de prevención de riesgos psicosociales:** La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.
11. **Trabajador (es):** La persona servidora pública que desempeñe un empleo, cargo o comisión de cualquier naturaleza en el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.
12. **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, desarrollada por las personas servidoras públicas en el ejercicio de sus funciones.
13. **Tribunal:** El Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.
14. **Violencia laboral:** Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

### III. OBJETIVO

Declarar los principios y compromisos para prevenir los factores de riesgo psicosocial, violencia laboral y promover un entorno organizacional favorable para desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno y la mejora continua en las condiciones de Trabajo del Tribunal.

### IV. ALCANCE

La presente política es aplicable a todas las personas servidoras públicas del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México.

### V. COMPROMISOS

En el Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, como parte de la presente política, se asumen los siguientes compromisos:

- Es obligación de los magistrados y titulares de área aplicar esta política y predicar con el ejemplo;
- No tolerar los actos de violencia laboral, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCION_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número AJGA/238/2022

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>
	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>23</b>	<b>06</b>	<b>2022</b>
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>Versión: 001</b>		
				<b>Página 10 de 18</b>

- Aplicar medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas;
- Contar con un procedimiento de atención que no permita represalias, que evite reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantice la confidencialidad de los casos;
- Realizar acciones de sensibilización, programas de información y capacitación; divulgar de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención; promover la participación de todos los trabajadores para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- Respetar el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
- Crear espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores.

## VI. RESPONSABILIDADES

1. Corresponde a la Dirección General de Administración, dar cumplimiento a los principios de la presente política; establecer y aplicar las medidas tendientes a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable; así como supervisar su mantenimiento, vigencia y, en su caso, proponer acciones de mejora, políticas y procedimientos, para lo cual llevará a cabo lo siguiente:

- a) Implantar, mantener y difundir en el centro de trabajo la política de prevención de riesgos psicosociales, emitida por la Junta de Gobierno y Administración del Tribunal.
- b) Identificar y analizar los factores de riesgo psicosocial y evaluar el entorno organizacional, mediante la aplicación de cuestionarios de manera bianual.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/236/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 11 de 18**

- c) Promover las medidas para prevenir y controlar los factores de riesgo psicosocial y favorecer un entorno organizacional favorable.
- d) Canalizar con instituciones públicas a los trabajadores expuestos a la violencia laboral y a los factores de riesgo psicosocial para que se realicen exámenes médicos y evaluaciones psicológicas, cuando existan signos o síntomas que detonen alguna alteración en la salud, cuando tengan celebrados convenios de colaboración para tales fines.
- e) Proporcionar al servidor público la información referente a la atención psicológica para acudir al servicio médico de la institución respectiva.
- f) Llevar registros sobre:
- Los resultados de los cuestionarios para la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de las evaluaciones del entorno organizacional;
  - Las medidas adoptadas cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y de las evaluaciones del entorno organizacional lo señalen;
  - Los trabajadores que fueron canalizados para realizarse exámenes o evaluaciones clínicas, y de quienes se haya comprobado la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o a acontecimientos traumáticos severos.
- g) Promover la capacitación de todas las personas servidoras públicas en las habilidades y competencias de manejo y resolución de conflictos, planificación del trabajo, comunicación asertiva, trabajo en equipo, liderazgo positivo y construcción de relaciones sanas y productivas;
- h) Colaborar con las áreas competentes para sensibilizar a todo el personal en temas de igualdad, no discriminación, violencia laboral, factores de riesgo psicosocial y entorno organizacional favorable;
- i) Colaborar con las áreas correspondientes, en la difusión del Código de Ética del Tribunal, y de las políticas o instrumentos en las materias de igualdad laboral y no discriminación; atención de casos de

<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>AUTORIZÓ</b>
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número AJGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 12 de 18**

violencia laboral y de género, hostigamiento y/o acoso sexual, que resulten aplicables al Tribunal;

- j) Generar espacios de participación y consulta para la atención de los factores de riesgo psicosocial y aquellas acciones u omisiones que amenacen el entorno organizacional favorable para el quehacer institucional;
- k) Proponer acciones que permitan un equilibrio de la relación entre el trabajo y la vida personal y familiar, y
- l) Proponer mecanismos de evaluación del desempeño del personal asociado al cumplimiento de metas y objetivos, y al desarrollo de su labor profesional por competencias, del personal operativo hasta el nivel de Director de Área o equivalente, para reconocer el trabajo sobresaliente y la constancia en el mismo.

2. El Comité de Ética coadyuvará en el cumplimiento de los compromisos y principios establecidos en la presente política y de manera colegiada emitirá las recomendaciones respecto de los asuntos en materia de riesgos psicosociales que sean sometidos a revisión, mismas que serán remitidas al Órgano Interno de control<sup>8</sup>.

## VII. PRINCIPIOS

En el desarrollo de las actividades que realice el Tribunal para cumplir con sus compromisos, se aplicarán los principios de entorno organizacional favorable; el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización; desempeño eficiente; precisión de responsabilidades; participación; trabajo digno; reconocimiento, y confidencialidad, realizando lo siguiente:

1. Para fortalecer un entorno organizacional favorable corresponde:

### A la DGA:

- a) Fomentar que los titulares de áreas realicen reuniones periódicas con sus equipos de trabajo para transmitir instrucciones, escuchar y

<sup>8</sup> Sujeto a su integración en términos del artículo Decimosegundo del Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 13 de 18**

atender problemas y demandas; así como para reconocer la dedicación y resultados, lo que provoca un adecuado clima laboral que se refleja en los resultados del quehacer institucional;

- b) Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: baños, sanitarios, accesos;
- c) Canalizar a las personas servidoras públicas para la realización de exámenes médicos para procurar y mantener su salud, previo consentimiento del trabajador<sup>9</sup>;
- d) Proporcionar al servidor público la información referente a la atención psicológica para acudir al servicio médico de la institución respectiva, en casos de riesgo psicosocial;

**A los trabajadores:**

- e) Tratar con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, público en general, y

**Al Comité de Ética:**

- f) Atender todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, entre otros y, en su caso, emitir las recomendaciones correspondientes, mismas que serán remitidas al Órgano Interno de Control.

2. Para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización: corresponde a la DGA hacer hincapié en que todas y todos los trabajadores y empleados son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el auxiliar general y hasta los titulares de área.

3. Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas: corresponde a la DGA y al Instituto de Especialización en Justicia Administrativa de la Ciudad de México promover la capacitación de los servidores públicos acorde a las actividades que desempeñan, conforme a los programas autorizados por la junta de Gobierno y Administración.

<sup>9</sup> Se llevarán a cabo con el previo consentimiento de los trabajadores.

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCION_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>
	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>23</b>	<b>06</b>	<b>2022</b>
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>Versión: 001</b>		
				<b>Página 14 de 18</b>

4. Para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores: corresponde a la DGA difundir y promover el seguimiento a los manuales de organización administrativos y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.

5. Para lograr la participación proactiva y comunicación entre las personas servidoras públicas: corresponde a la DGA y a las demás áreas competentes, publicar anuncios, noticias y avisos de interés para sus trabajadores relativos a las labores y operaciones del Tribunal, a través de los medios electrónicos y lugares físicos asignados para tal efecto. En éstos no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.

6. Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable: corresponde a la DGA difundir la información de prácticas que favorezcan a una planeación adecuada en el trabajo, acorde a los horarios laborales, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.

7. Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo: corresponde a la DGA coordinar la evaluación por lo menos una vez al año del desempeño del personal operativo hasta el nivel de Director de Área o equivalente, lo cual se llevará a cabo por conducto del jefe inmediato del trabajador, considerando que los resultados de la misma sirven de base para determinar el reconocimiento a los trabajadores sobresalientes.

En los procedimientos que se desarrollen con motivo de la presente política, en todo momento se garantizará la confidencialidad de los datos personales de las personas servidoras públicas, protegiendo su integridad y dignidad.

Asimismo, en las acciones para cumplir con los compromisos y principios de esta política, se alinearán al Código de Ética del Tribunal, así como a los instrumentos especializados en materia de discriminación, acoso y hostigamiento sexuales que resulten aplicables al Tribunal.

<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>AUTORIZÓ</b>
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



**TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO**

**Día Mes Año**

**DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS**

**23 06 2022**

**Versión: 001**

**POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO**

**Página 15 de 18**

## VIII. REFERENCIAS

1. Acuerdo por el que se dan a conocer los Lineamientos para la emisión del Código de Ética a que se refiere el artículo 16 de la Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicado en el DOF el 12 de octubre de 2018.
2. Acuerdo por el que se emiten los Lineamientos Generales para la integración y funcionamiento de los Comités de Ética, publicado en el DOF el 28/12/2020
3. CIDE, El complejo problema público detrás de la "Norma Oficial antiestrés", 2019.
4. Código de Ética del Tribunal de Justicia Administrativa de la Ciudad de México, publicado en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 9 de agosto de 2019.
5. Ley General de Responsabilidades Administrativas, publicada en el Diario Oficial de la Federación. DOF del 18 de julio de 2016; última reforma publicada en el DOF el 22 de noviembre de 2021.
6. Ley de Responsabilidades Administrativas de la Ciudad de México, publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 01 de septiembre de 2017; última reforma publicada en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México el 15 de junio de 2022.
7. Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, publicada en el DOF en 23 de octubre de 2018.
8. Organización Internacional del Trabajo, OIT urge a una acción mundial para combatir las enfermedades profesionales, 2013. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS\\_211645/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/newsroom/news/WCMS_211645/lang--es/index.htm)
9. Organización Internacional del Trabajo, 'Estrés en el Trabajo: Acabemos con esta carga', 2016. [https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS\\_475728/lang--es/index.htm](https://www.ilo.org/global/about-the-ilo/how-the-ilo-works/ilo-director-general/statements-and-speeches/WCMS_475728/lang--es/index.htm)
10. Organización Internacional del Trabajo, Estrés en el Trabajo: Un reto colectivo, 2016, p. 15. <https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--->

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCION_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022

	<b>TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>Día</b>	<b>Mes</b>	<b>Año</b>
	<b>DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS</b>	<b>23</b>	<b>06</b>	<b>2022</b>
	<b>POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</b>	<b>Versión: 001</b>		
		<b>Página 16 de 18</b>		

- ed\_protect/---protrav/---  
safework/documents/publication/wcms\_466549.pdf
11. Organización Internacional del Trabajo, La organización del trabajo y los riesgos psicosociales: una mirada de género. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san\\_jose/documents/publication/wcms\\_227402.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---sro-san_jose/documents/publication/wcms_227402.pdf)
  12. Protocolo para la prevención, atención y sanción del hostigamiento sexual y acoso sexual, publicado en el DOF el 3 de enero de 2022.
  13. STP, Aplicabilidad de la norma oficial mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención, 1 de octubre de 2020, [https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol092/vinculos/notas\\_5.html](https://trabajoseguro.stps.gob.mx/bol092/vinculos/notas_5.html)
  14. STP, Guía Informativa. NOM-035-STPS-2018. Factores de riesgo psicosocial Identificación, análisis y prevención.
  15. STPS, PRONABET, herramienta eficaz de la STPS para prevenir factores de riesgo psicosocial, Boletín de Prensa No. 564 , Ciudad de México, 23 de marzo de 2016 <https://www.gob.mx/stps/prensa/pronabet-herramienta-eficaz-de-la-stps-para-prevenir-factores-de-riesgo-psicosocial>



<b>IDENTIFICACIÓN</b>	<b>ELABORÓ</b>	<b>REVISÓ</b>	<b>AUTORIZÓ</b>
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PREVENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL_ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Día Mes Año

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

23 06 2022

Versión: 001

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

Página 17 de 18

## IX. AUTORIZACIÓN

ELABORÓ:

LIC. TERESA CATALINA  
ACEVEDO HERNÁNDEZ

DIRECTORA DE RECURSOS  
HUMANOS

REVISÓ:

M. EN D. MARCELA  
QUIÑONES CALZADA

DIRECTORA GENERAL DE  
ADMINISTRACIÓN

REVISÓ:

MTRO. ANGEL OSVALDO UBALDO  
NUÑEZ

TITULAR DEL ÓRGANO INTERNO  
DE CONTROL

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCION_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022



TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA  
DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Día Mes Año

DIRECCIÓN GENERAL DE ADMINISTRACIÓN  
DIRECCIÓN DE RECURSOS HUMANOS

23 06 2022

Versión: 001

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES  
DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA ADMINISTRATIVA DE LA  
CIUDAD DE MÉXICO

Página 18 de 18

AUTORIZÓ:

JUNTA DE GOBIERNO Y ADMINISTRACIÓN SESIÓN DEL 11 DE JULIO  
DE 2022

*ACUERDO A/JGA/238/2022. Los Magistrados integrantes de la Junta de  
Gobierno y Administración aprueban la propuesta de "POLÍTICA DE  
PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES DEL TRIBUNAL DE JUSTICIA  
ADMINISTRATIVA DE LA CIUDAD DE MÉXICO"*

IDENTIFICACIÓN	ELABORÓ	REVISÓ	AUTORIZÓ
TJACDMX/DGA/DRH/POLITICA_PRE VENCIÓN_RIESGOS_PSICOSOCIAL ES_NOM_35	Dirección de Recursos Humanos	Dirección General de Administración Órgano Interno de Control	Junta de Gobierno y Administración en sesión del 11 de julio 2022, con acuerdo número A/JGA/238/2022