



Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla



ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	3
II. MARCO JURÍDICO.....	4
III. GLOSARIO.....	14
IV. OBJETIVO.....	19
V. ALCANCE	19
VI. PRINCIPIO RECTOR	19
VII. PRINCIPIOS GENERALES	20
VIII. DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN.....	21
IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO	23



I. INTRODUCCIÓN

De acuerdo con el artículo 123 de la Constitución Mexicana, toda persona tiene derecho al trabajo, digno y socialmente útil; y al efecto se promoverá la creación de empleos y la organización social conforme a la ley en la materia. Así mismo la Ley Federal del Trabajo promueve en su artículo 2° y 3°, el principio fundamental de que las normas del trabajo deben propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales, que entre otros incluye, el respeto irrestricto a los derechos de trabajadores y trabajadoras y tutela la igualdad sustantiva, en un ambiente laboral libre de discriminación y violencias.

Un aspecto poco atendido en los centros de trabajo es el estado psicosocial de trabajadoras y trabajadores, de ahí que la Secretaría de Trabajo y Previsión Social presenta la Norma Oficial Mexicana publicada en el Diario Oficial de la Federación NOM-035-STPS-2018, denominada "*Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención*"; cuyo objetivo es: Establecer los elementos para identificar, analizar, y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo; que entró en vigor en el año 2019, rige en todo el territorio nacional y aplica para todos los centros de trabajo.

De ahí que el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, inicia los trabajos para su implementación, a partir de la formulación de una Política de Prevención de Riesgos Psicosociales que se presenta.

II. MARCO JURÍDICO

Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos.

Artículo 123

Toda persona tiene derecho al trabajo digno y socialmente útil; al efecto, se promoverán la creación de empleos y la organización social de trabajo, conforme a la ley.

Ley Federal del Trabajo

Artículo 24.

Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25.

El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

- I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;
- II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;
- III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;
- IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;
- V. La duración de la jornada;
- VI. La forma y el monto del salario;
- VII. El día y el lugar de pago del salario;
- VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley;
- IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón; y,
- X. La designación de beneficiarios a los que refiere el artículo 501 de esta ley, para el pago de los salarios y prestaciones devengadas y no

cobradas a la muerte de los trabajadores o las que se generen por su fallecimiento o desaparición derivada de un acto delincuencia.

Artículo 27

Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 39-B

Se entiende por relación de trabajo para capacitación inicial, aquella por virtud de la cual un trabajador se obliga a prestar sus servicios subordinados, bajo la dirección y mando del patrón, con el fin de que adquiera los conocimientos o habilidades necesarios para la actividad para la que vaya a ser contratado.

La vigencia de la relación de trabajo a que se refiere el párrafo anterior tendrá una duración máxima de tres meses o en su caso, hasta de seis meses sólo cuando se trate de trabajadores para puestos de dirección, gerenciales y demás personas que ejerzan funciones de dirección o administración en la empresa o establecimiento de carácter general o para desempeñar labores que requieran conocimientos profesionales especializados. Durante ese tiempo el trabajador disfrutará del salario, la garantía de la seguridad social y de las prestaciones de la categoría o puesto que desempeñe. Al término de la capacitación inicial, de no acreditar competencia el trabajador, a juicio del patrón, tomando en cuenta la opinión de la Comisión Mixta de Productividad, Capacitación y Adiestramiento en los términos de esta Ley, así como a la naturaleza de la categoría o puesto, se dará por terminada la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón.

Artículo 47

Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el patrón:

- II. Incurrir el trabajador, durante sus labores, en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratamientos en contra del patrón, sus familiares o del personal directivo o

administrativo de la empresa o establecimiento, o en contra de clientes y proveedores del patrón, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia;

VIII. Cometer el trabajador actos inmorales o de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el establecimiento o lugar de trabajo.

Artículo 63

Durante la jornada continua de trabajo se concederá al trabajador un descanso de media hora, por lo menos.

Artículo 64

Cuando el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comidas, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de la jornada de trabajo.

Artículo 132

Son obligaciones de los patrones:

VI.- Guardar a los trabajadores la debida consideración, absteniéndose de mal trato de palabra o de obra;

XV.- Proporcionar capacitación y adiestramiento a sus trabajadores, en los términos del Capítulo III Bis de este Título;

XXV.- Contribuir al fomento de las actividades culturales y del deporte entre sus trabajadores y proporcionarles los equipos y útiles indispensables.

Artículo 133

Queda prohibido a los patrones o a sus representantes:

XII. Realizar actos de hostigamiento y/o acoso sexual contra cualquier persona en el lugar de trabajo;

XIII. Permitir o tolerar actos de hostigamiento y/o acoso sexual en el centro de trabajo.

XIV. Exigir la presentación de certificados médicos de no embarazo para el ingreso, permanencia o ascenso en el empleo;

XV. Despedir a una trabajadora o coaccionarla directa o indirectamente para que renuncie por estar embarazada, por cambio de estado civil o por tener el cuidado de hijos menores.

Artículo 134

Son obligaciones de los trabajadores:

- IV.- Ejecutar el trabajo con la intensidad, cuidado y esmero apropiados y en la forma, tiempo y lugar convenidos;
- V.- Dar aviso inmediato al patrón, salvo caso fortuito o de fuerza mayor, de las causas justificadas que le impidan concurrir a su trabajo;
- VII.- Observar buenas costumbres durante el servicio;
- VIII.- Prestar auxilios en cualquier tiempo que se necesiten, cuando por siniestro o riesgo inminente peligren las personas o los intereses del patrón o de sus compañeros de trabajo;
- XI. Poner en conocimiento del patrón las enfermedades contagiosas que padezcan, tan pronto como tengan conocimiento de las mismas;
- XII. Comunicar al patrón o a su representante las deficiencias que adviertan, a fin de evitar daños o perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros de trabajo o de los patrones.

Artículo 135

Queda prohibido a los trabajadores:

- II. Faltar al trabajo sin causa justificada o sin permiso del patrón
- XI. Acosar sexualmente a cualquier persona o realizar actos inmorales en los lugares de trabajo.

Artículo 153-A

Los patrones tienen la obligación de proporcionar a todos los trabajadores, y éstos a recibir, la capacitación o el adiestramiento en su trabajo que le permita elevar su nivel de vida, su competencia laboral y su productividad, conforme a los planes y programas formulados, de común acuerdo, por el patrón y el sindicato o la mayoría de sus trabajadores.

Para dar cumplimiento a la obligación que, conforme al párrafo anterior les corresponde, los patrones podrán convenir con los trabajadores en que la capacitación o adiestramiento se proporcione a éstos dentro de la misma empresa o fuera de ella, por conducto de personal propio, instructores especialmente contratados, instituciones, escuelas u organismos especializados, o bien mediante adhesión a los sistemas generales que se establezcan.

Las instituciones, escuelas u organismos especializados, así como los instructores independientes que deseen impartir formación, capacitación o adiestramiento, así como su personal docente, deberán estar autorizados y registrados por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Los cursos y programas de capacitación o adiestramiento, así como los programas para elevar la productividad de la empresa, podrán formularse respecto de cada establecimiento, una empresa, varias de ellas o respecto a una rama industrial o actividad determinada.

La capacitación o adiestramiento a que se refiere este artículo y demás relativos, deberá impartirse al trabajador durante las horas de su jornada de trabajo; salvo que, atendiendo a la naturaleza de los servicios, patrón y trabajador convengan que podrá impartirse de otra manera; así como en el caso en que el trabajador desee capacitarse en una actividad distinta a la de la ocupación que desempeñe, en cuyo supuesto, la capacitación se realizará fuera de la jornada de trabajo.

Artículo 153-D

Los trabajadores a quienes se imparta capacitación o adiestramiento están obligados a:

- I. Asistir puntualmente a los cursos, sesiones de grupo y demás actividades que formen parte del proceso de capacitación o adiestramiento;
- II. Atender las indicaciones de las personas que impartan la capacitación o adiestramiento, y cumplir con los programas respectivos; y
- III. Presentar los exámenes de evaluación de conocimientos y de aptitud o de competencia laboral que sean requeridos.

Artículo 473

Riesgos de trabajos son los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo

Artículo 474

Accidente de trabajo es toda lesión orgánica o perturbación funcional, inmediata o posterior, la muerte o la desaparición derivada de un acto

delincuencial, producida repentinamente en ejercicio o con motivo del trabajo, cualesquiera que sean el lugar y el tiempo en que se preste.

Quedan incluidos en la definición anterior los accidentes que se produzcan al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo y de éste a aquél.

Artículo 475

Enfermedad de trabajo es todo estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios.

Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla

Artículo 48

El ejercicio de la función de los Diputados debe orientarse siempre a buscar el máximo desarrollo humano y bienestar de la sociedad como deber esencial del Estado. La actividad legislativa como función pública del Estado, se ejerce para satisfacer el interés de una sociedad plural por medio de la Ley y la representación popular.

Los Diputados tienen la obligación de actuar bajo la estricta observancia de valores políticos y sociales como: justicia, legalidad, equidad, solidaridad, democracia, eficiencia, transparencia y con especial atención a la protección y promoción de los derechos fundamentales de la persona.

Artículo 50

Los Diputados deberán guardar el debido respeto y compostura en el interior del Palacio Legislativo, en las sesiones y en cualquier acto de carácter oficial.

Artículo 51

Los Diputados se conducirán con cortesía política, respeto y tolerancia, hacia los demás miembros del Congreso y para con los funcionarios e invitados al Palacio Legislativo.

Artículo 53

Los Diputados se abstendrán de afectar o lesionar la dignidad de otro legislador, funcionario o persona alguna durante sus intervenciones en la tribuna o en cualquier acto oficial.

Artículo 101

Son atribuciones del Presidente de la Junta de Gobierno y Coordinación Política:

XIII.– Aprobar programas de auditoría del desempeño de los servidores públicos del Congreso, con la finalidad de establecer las bases para el otorgamiento de estímulos;

Artículo 195

El Congreso del Estado establecerá el Servicio Profesional de Carrera Legislativa, atendiendo a los principios rectores de legalidad, eficiencia, probidad, objetividad, calidad, imparcialidad, competitividad, mérito y profesionalismo de sus servidores públicos.

Artículo 196

El Servicio Profesional de Carrera Legislativa tendrá como propósito profesionalizar y hacer más eficiente los servicios legislativos y de orden administrativo, garantizar la estabilidad y seguridad en el empleo, así como fomentar la vocación de servicio y promover la capacitación permanente del personal.

Artículo 197

El Congreso del Estado expedirá el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Legislativa, mismo que deberá contener disposiciones que garanticen la paridad de género y vigilará su cumplimiento; éste deberá contener por lo menos lo siguiente:

- I. El sistema de mérito para la selección, promoción y ascenso de los servidores públicos del Poder Legislativo;
- II. Los principios de estabilidad y permanencia en el trabajo;
- III. El sistema de selección con base en los perfiles de puestos;
- IV. El sistema salarial y de estímulos; y
- V. Los programas para la capacitación, actualización y desarrollo de los servidores públicos.

Artículo 216 Quater

La Unidad para la Igualdad de Género del Poder Legislativo del Estado, es el órgano técnico responsable de asegurar la institucionalización de la perspectiva de género en la cultura organizacional, de conformidad con las siguientes funciones:

II.- Proponer y realizar acciones orientadas a la igualdad sustantiva en el Poder Legislativo del Estado;

III.- Proponer y coadyuvar con las instancias competentes para promover ambientes libres de acoso laboral, así como de acoso y hostigamiento sexual en el Poder Legislativo del Estado;

XII Realizar seguimiento y evaluación de los trabajos del Grupo para la Igualdad Laboral y No Discriminación para la implementación de la Norma 025 y 035.

Reglamento Interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla

Artículo 48

La competencia de las Comisiones Generales se deriva de su propia denominación, en correspondencia a las respectivas áreas de la Administración Pública Estatal y Municipal, de manera enunciativa más no limitativa conocerán de:

XIII.- IGUALDAD DE GÉNERO:

c) Dar seguimiento a las certificaciones que en materia de equidad y género obtenga el Congreso del Estado, así como promover el logro de otras;

d) Evaluar el cumplimiento de las obligaciones adquiridas en el ámbito de su competencia de las certificaciones que tenga el Congreso del Estado;

e) Incorporar al interior del Poder Legislativo políticas y acciones con perspectiva de género, de modo que se establezca en todas ellas el objetivo general de eliminar las desigualdades y promover la igualdad de mujeres y hombres;

g) Conocer y realizar la fase de investigaciones de las quejas y denuncias por discriminación, acoso y hostigamiento sexual al interior del Congreso del Estado, remitiéndolas a la Contraloría Interna del Congreso;

Artículo 63

El personal de apoyo acreditado ante el Presidente de la Comisión o Comité por los Grupos o Representaciones Legislativas, podrá participar en las reuniones, únicamente con voz, a solicitud de cualquier integrante de ésta, y con la autorización del Presidente.

Es obligación del personal de apoyo contribuir al buen desarrollo de las sesiones, así como de las reuniones de trabajo, conduciéndose en éstas con orden y respeto hacia los presentes; de lo contrario, podrán ser llamados al orden y, en su caso, retirados de la reunión, a propuesta del Presidente o de la mayoría de los integrantes de la Comisión o Comité.

ARTÍCULO 177

Son obligaciones del Secretario General:

VII.-Vigilar el cumplimiento de las obligaciones de los servidores públicos del Poder Legislativo; VIII.-Conceder a los servidores públicos, económicamente y por causa justificada, hasta cinco días de licencia;

XV.-Conceder a los servidores públicos del Congreso del Estado, los permisos y licencias a que se refieren la Ley de los Trabajadores al Servicio del Estado y el Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Legislativa del Poder Legislativo del Estado; XVI.-Formar parte del Comité del Servicio Profesional de Carrera Legislativa y verificar la exacta aplicación del Estatuto del Servicio Profesional de Carrera Legislativa del Poder Legislativo del Estado;

ARTÍCULO 203

Corresponde a la Dirección General de Administración y Finanzas las atribuciones siguientes:

XI.-Llevar el registro de la plantilla de personal y el control de las plazas ocupadas y vacantes del Congreso del Estado;

XII.-Atender y proveer los recursos humanos para la operación adecuada de las Dependencias Administrativas del Congreso del Estado;

XIII.- Recibir las solicitudes y propuestas de nombramientos, promociones, licencias, bajas, permisos y cambios de categoría o de adscripción de los servidores públicos del Congreso del Estado;

XVI.- Ejercer la política de control de asistencia y puntualidad del personal administrativo que al efecto se señale; 131 XVII.- Coordinar las acciones institucionales de fomento a la perspectiva y transversalidad de género con enfoque de igualdad,

ARTÍCULO 220

Para garantizar la disciplina de los servidores públicos al servicio del Congreso del Estado, cualquier acto u omisión que implique una renuncia a sus atribuciones en cumplimiento a la Ley Orgánica del Poder Legislativo del Estado Libre y Soberano de Puebla o al presente Reglamento, será sujeto al procedimiento establecido en la Ley de Responsabilidades de los Servidores Públicos del Estado de Puebla.

ARTÍCULO 222

Serán causas de responsabilidad para los Servidores Públicos del Congreso del Estado, las siguientes: I.-Tener notoria negligencia o descuido en el desempeño de las funciones o labores que deban realizar;

VI. Dejar de desempeñar las funciones o las labores que tenga a su cargo;

ARTÍCULO 223

La Comisión de Gobernación y Puntos Constitucionales conocerá de las quejas o denuncias en contra de las personas Titulares de la Secretaría General y del Órgano Interno de Control del Congreso; en el caso de los servidores públicos nombrados por la Junta de Gobierno y Coordinación Política, será ésta la que conozca del asunto, observándose en ambos supuestos, en lo conducente, lo establecido en los artículos anteriores y en los ordenamientos aplicables.

ARTÍCULO 224

Las sanciones a servidores públicos del Congreso por responsabilidad administrativa serán las establecidas en la Ley General de Responsabilidades Administrativas y demás legislación local aplicable en la materia

III. GLOSARIO

Acoso: es un trastorno u obsesión que sufren una persona servidora pública trabajadora o trabajador o grupo de personas servidoras públicas trabajadoras o trabajadores que les lleva a realizar ciertas acciones como espiar a sus víctimas, seguirlas, llamarlas, amenazarlas y cometer actos violentos contra ellas.

Acoso sexual: Comete el delito de acoso sexual quien con respecto a una persona servidora pública trabajadora o trabajador con la que no exista relación de subordinación, lleve a cabo conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad que la pongan en riesgo o la dejen en estado de indefensión.

Acoso psicológico: Aquellos actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, restricción a la autodeterminación y amenazas, las cuales llevan al trabajador a la depresión, al aislamiento, a la pérdida de su autoestima.

Acoso Laboral: Acción verbal o psicológica de índole sistemática, repetida o persistente por la que en el lugar del trabajo o en conexión con el trabajo una persona servidora pública trabajadora o trabajador o un grupo de personas servidoras públicas trabajadoras o trabajadores hiere a una víctima, la humilla, ofende o amedrenta.

Ambiente laboral: El ambiente laboral está relacionado con la percepción de los colaboradores en cuanto a los factores que determinan la calidad de su experiencia en los lugares de trabajo. Dichos factores pueden ser tangibles o intangibles.

Acontecimiento traumático severo: es 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 servidoras públicas trabajadoras o trabajadores 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

Carga de trabajo: Se refieren a las exigencias que el trabajo impone al trabajador y que exceden su capacidad, pueden ser de diversa naturaleza, como cuantitativas, cognitivas o mentales, emocionales, de responsabilidad, así como cargas contradictorias o inconsistentes

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas servidoras públicas que estén sujetas a una relación de trabajo

Capacitación: La capacitación se define como el conjunto de actividades didácticas, orientadas a ampliar los conocimientos, habilidades y aptitudes del personal que labora en una empresa. La capacitación les permite a los trabajadores poder tener un mejor desempeño en sus actuales y futuros cargos, adaptándose a las exigencias cambiantes del entorno.

Comunicación Asertiva: La comunicación asertiva es la habilidad para exponer opiniones o comentarios de forma respetuosa, sin que nadie se sienta ofendido y evitando la posibilidad de que se generen conflictos.

Condiciones en el ambiente de trabajo: Se refieren a condiciones peligrosas e inseguras o deficientes e insalubres; es decir, a las condiciones del lugar de trabajo, que bajo ciertas circunstancias exigen del trabajador un esfuerzo adicional de adaptación

Cultura organizacional: Normas y valores por los que se rige una empresa. Unos principios relacionados con la estructura de la compañía, con los métodos de desempeño del trabajo, y hasta el modo en que se relacionan en sus rutinas y normas cotidianas de trabajo.

Discriminación: La negación, exclusión, distinción, menoscabo, impedimento, restricción, anulación o preferencia, de alguno o algunos de los derechos humanos y las libertades de las personas, grupos y

comunidades en situaciones de discriminación, la desigualdad sustantiva de oportunidades en las esferas social, cultural, educativa, institucional, política, laboral o cualquier otra índole, imputables a personas físicas o jurídicas o entes públicos con intención o sin ella, dolosa o culpable, por acción u omisión, que no sea objetiva, racional ni proporcional y que perpetúe las brechas de género en cualquier ámbito, por razón de su origen étnico o nacional, color de piel, cultura, lengua, sexo, género, identidad indígena, de género, edad, discapacidad, condición jurídica, social o económica, apariencia física, condiciones de salud, características genéticas, situación migratoria, embarazo, religión, opiniones políticas, académicas o filosóficas, identidad o filiación política, orientación sexual, estado civil, situación familiar, responsabilidades familiares, idioma, antecedentes penales, por su forma de pensar, vestir, actuar, gesticular, por tener tatuajes o perforaciones corporales o cualquier otra que tenga por efecto anular o menoscabar el reconocimiento, goce o ejercicio, de los derechos humanos, así como la igualdad de las personas; También es discriminación la homofobia, misoginia, cualquier manifestación de xenofobia, segregación racial, antisemitismo, aporofobia, así como la discriminación racial y otras formas conexas de intolerancia;

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; 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 la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

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

Hostigamiento: El ejercicio del poder en una relación de subordinación real de la víctima frente a la persona servidora pública trabajadora y trabajador agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas.

Intolerancia: Actitud de la persona servidora pública trabajadora y trabajador que no respeta las opiniones, ideas o actitudes de los demás si no coinciden con las propias.

Jornada laboral: La jornada laboral o jornada de trabajo es el periodo de tiempo en el que un trabajador desarrolla su actividad profesional. El mismo se delimita entre este y su empleador por medio de un contrato o acuerdo laboral.

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.

Pausas activas: Las pausas activas son breves descansos durante la jornada laboral que sirven para recuperar energía, mejorar el desempeño y eficiencia en el trabajo, a través de diferentes técnicas y ejercicios que ayudan a reducir la fatiga laboral, trastornos osteomusculares y prevenir el estrés.

Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y violencia laboral, 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.

Relaciones negativas: Interacción que se establece en el contexto laboral y abarca aspectos como la imposibilidad de interactuar con los compañeros de trabajo para la solución de problemas relacionados con el trabajo, y características desfavorables de estas interacciones en aspectos funcionales como deficiente o nulo trabajo en equipo y apoyo social.

Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Relaciones laborales: Las relaciones laborales son los vínculos que se establecen en el ámbito del trabajo. Por lo general, hacen referencia a las relaciones entre el trabajo y el capital en el marco del proceso productivo.

Violencia: El uso intencional de la fuerza o el poder físico, de hecho o como amenaza, contra uno mismo, otra persona servidora pública trabajadora o trabajador o un grupo o comunidad, que cause o tenga muchas probabilidades de causar lesiones, muerte, daños psicológicos, trastornos del desarrollo o privaciones.

Violencia laboral: Aquellos actos u omisiones en abuso de poder que dañan la autoestima, salud, integridad, libertad y seguridad de la víctima, e impide su desarrollo y atenta contra la igualdad, incluye el acoso u hostigamiento sexual, malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su salud.

IV. OBJETIVO

La presente Política busca contribuir a generar un entorno organizacional apto para promover la salud óptima a través de la implementación de acciones y compromisos que prevenga riesgos psicosociales y violencia laboral, para construir una nueva cultura y promueva el trabajo digno.

Esta Política es aplicable al personal que labora en la estructura orgánica del Congreso del Estado de Puebla sin importar nivel jerárquico, que trabaja bajo las siguientes contrataciones: base, de confianza temporal, interino, honorarios, prácticas profesionales, servicio social, personal de empresas o personas físicas que presten sus servicios al interior del Congreso del Estado.

La implementación, seguimiento y evaluación de la presente estará a cargo de la Unidad de Igualdad de Género

V. ALCANCE

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla comprometido con la prevención de riesgos psicosociales, asume la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, como parte integrante de las atribuciones e instrumentos que son de observancia general y obligatoria para todos los órganos técnico administrativos y que aplica para todo el personal, sin importar el tipo de contratación.

VI. PRINCIPIO RECTOR

Garantizar que el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla promueva un entorno organizacional favorable mediante una comunicación asertiva y capacitaciones adecuadas para evitar cualquier conducta que genere violencia tales como el acoso, el acoso psicológico, el hostigamiento y los malos tratos; a efecto de salvaguardar las relaciones laborales, evitar liderazgos negativos y prevenir la salud psicosocial de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores de la estructura orgánica del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

VII. PRINCIPIOS GENERALES

El Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, está comprometido con:

- Propiciar la comunicación asertiva entre las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores sin importar su nivel jerárquico
- Fomentar juntas periódicas de seguimiento laboral en las que se hable de los aciertos y fallos que ha habido y cómo se pueden solucionar, en las que participarán titulares y miembros de su unidad, será un espacio de respeto y corresponsabilidad.
- Brindar espacios y herramientas óptimas y en buenas condiciones que permitan a las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores desempeñar sus funciones adecuadamente.
- Planificar y ejecutar actividades culturales y deportivas donde se permita la participación de un miembro de la familia de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores.
- Procurar hacer “pausas activas” de aproximadamente 10 minutos al inicio de la jornada laboral y a la mitad de esta o bien después de la hora de comida.
- Promover una reunión mensual no formal en la que se reafirme el compromiso de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores, así como de los titulares para promover la ayuda mutua entre ellos y ellas, compartir experiencias y conocimiento con el fin de lograr un objetivo en común.
- Comunicar a sus superiores de cualquier situación o acontecimiento que pusiera en peligro la integridad física, psicológica y moral de cualquier trabajador o trabajadora.
- Brindar capacitaciones en desarrollo humano para promover el equilibrio en sus vidas, promoviendo la corresponsabilidad entre su vida laboral, personal y familiar.
- Fomentar un ambiente laboral de igualdad y respeto, libre de discriminación, acoso, y otras formas de violencia o intolerancia.
- Dar oportunidad de que las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores comuniquen sus necesidades de capacitación y conocimientos técnicos.

- Crear espacios de convivencia y de recreación dentro de las instalaciones del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla en las que las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores puedan permanecer en sus momentos de descanso.
- Crear un manual de pausas activas que incluya ejercicios de gimnasia cerebral, ejercicios para evitar la fatiga visual y ejercicios de movilidad articular.
- Crear letreros en los que se presenten las frases más importantes de la cultura organizacional del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Implementar personalizadores para todas las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Procurar que la carga de labores sea compatible con el grado de urgencia y el tiempo estimado de entrega para evitar tensiones extras a las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores.
- Permitir que las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores se desempeñen con autonomía, de acuerdo con sus capacidades y competencias, controlando su propio espacio de trabajo.

VIII. DIFUSIÓN E IMPLEMENTACIÓN

La difusión y seguimiento de la presente Política estará a cargo de la Unidad para la Igualdad de Género, permitiendo la accesibilidad de esta a toda la estructura orgánica del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

A fin de facilitar la difusión de la política, se emite la siguiente declaratoria, la cual establece los puntos fundamentales, esta no exime de la difusión del documento a todo el personal.

Responsables:

Presidencia de la Junta de Gobierno y Coordinación Política

- Fomentar la comunicación asertiva, el trato digno, las buenas relaciones, así como un ambiente organizacional sano para cada una de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores de la estructura orgánica del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.
- Aprobar la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Honorable Congreso de Puebla y propiciar las condiciones y espacios para que se cumpla cada medida adquirida mediante la identificación y análisis de los instrumentos aplicados a las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores de la estructura orgánica del Congreso.

Unidad para la Igualdad de Género

- Realizar la presentación, aplicación, evaluación y seguimiento de la información recabada en los diversos instrumentos que se apliquen a las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores de la estructura orgánica para la identificación de riesgos psicosociales y evaluación del entorno organizacional.
- Calendarizar las capacitaciones necesarias para atender las diferentes áreas de oportunidad de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores de la estructura orgánica.
- Vigilar la implementación de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales.
- Propiciar un espacio de acompañamiento psicológico para aquellos y aquellas que lo necesiten.
- Identificar a aquellas y aquellos miembros que necesiten atención terapéutica con motivo de acontecimientos traumáticos severos con motivo de trabajo y brindarles la atención necesaria.

Ombudsperson

- Recibir la información sobre prácticas que dificulten o frenen la creación del entorno organizacional favorable y/o sufran algún

acontecimiento traumático y remitirlas a la Unidad para la Igualdad de Género.

- Trasladar la información a la Unidad para la Igualdad de Género.

Personal que labora en el Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla

- Cumplir con lo establecido en la Guía de Actuación de las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores al interior del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla, que tiene como objetivo establecer las medidas necesarias para que se logre prevenir aquellos factores de riesgo psicosocial y aquellas prácticas que desfavorecen el entorno organizacional.
- Reportar el incumplimiento de la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales del Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla.

IX. EVALUACIÓN Y SEGUIMIENTO

- La evaluación y seguimiento de las actividades de la NORMA Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, análisis y prevención, está a cargo de la Unidad para la Igualdad de Género.
- La identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional deberá constar en un informe de carácter público para las personas servidoras públicas trabajadoras y trabajadores de Honorable Congreso del Estado Libre y Soberano de Puebla puedan consultarlo.
- Se tomarán acciones de identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial así como la evaluación del entorno organizacional de manera anual.

Fuente:

NOM-035-STPS-2018. DOF 23 de octubre de 2018

Organización Mundial de la Salud.

<https://www.greatplacetowork.com.co/es/recursos/blog/que-es-ambiente-laboral>

<https://riesgoslaborales.saludlaboral.org/trabajo/>

[https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-assertiva.](https://economipedia.com/definiciones/comunicacion-assertiva)

<https://www.hospitalinfantildesanjose.org>

Ley Federal para Prevenir y Eliminar la Discriminación

Ley Federal del Trabajo