



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

DocuSigned by:

Presidencia Mesa Directiva

7EF38E29A0BC465...

Honorable Asamblea:

El suscrito, diputado **Eduardo Santillán Pérez**, integrante del Grupo Parlamentario de Morena en el Congreso de la Ciudad de México, I Legislatura, con fundamento en lo dispuesto por los artículos 122, apartado A, Base I, primer párrafo, y II, de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos; 29, apartado A, numeral 1, apartado D, inciso a), f), i) y r), 30, numeral 1, inciso b), y 69 de la Constitución Política de la Ciudad de México y 12, fracción II, 13, y 29, fracción VII de la Ley Orgánica del Congreso de la Ciudad de México; 5, fracción I y II, 82, 95, fracción II y 96 del Reglamento del Congreso de la Ciudad de México, someto a la consideración de este órgano legislativo, la presente **INICIATIVA CON PROYECTO DE DECRETO POR EL QUE SE REFORMAN DIVERSAS DISPOSICIONES DE LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO**; con base en lo siguiente:

EXPOSICIÓN DE MOTIVOS

Esta iniciativa, tiene como propósito establecer un esquema de prevención, atención e indemnización de riesgos de trabajo físicos y psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral, para los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Al respecto, se señala que en el año 2013, el H. Pleno Consejo de la Judicatura del Distrito Federal (ahora Ciudad de México), preocupado por el bienestar económico, emocional, físico y mental de los servidores públicos que integran, tanto el Tribunal Superior de Justicia como el Consejo de la Judicatura, ambos, de la Ciudad de México, emitió el **Acuerdo 75-35/2013**, mediante el cual aprobó el **“Plan de indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedad para los trabajadores al servicio del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la judicatura del Distrito Federal”** en el que se incluye un **“Programa de Beneficios Adicionales de Salud”**, el cual tiene por finalidad incrementar la eficiencia laboral así como mejorar sustancialmente la salud y seguridad en el trabajo de los trabajadores de mandos medios y superiores tanto del personal del Tribunal como del propio Consejo.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Con dicho esquema se buscaba afrontar de manera eficaz, la situación de estrés y riesgo laboral permanente al que se ven expuestos los trabajadores del Poder Judicial.

Desde su creación en el 2013, el “**Plan de Indemnizaciones por Afectaciones de Salud derivadas del Trabajo**”, ha beneficiado a más de 1800 trabajadores tanto del Tribunal como del Consejo a través de la acreditación de la afectación a la salud derivada del estrés y la fatiga laboral y determinación de la indemnización correspondiente, de conformidad con lo establecido en los supuestos establecidos por la Organización Internacional del Trabajo de acuerdo a la “Lista de enfermedades profesionales. Identificación y reconocimiento de las enfermedades profesionales: Criterios para incluir enfermedades en la lista de enfermedades profesionales de la OIT”, el **Acuerdo Plenario 75-35/2013** y las metodologías actuariales aceptadas por su gremio para la aplicación de las metodologías de cálculo indemnizatorias.

En este sentido, en la actualidad dicho Plan es únicamente para el personal de estructura que voluntariamente decide adherirse, pese que el propio Plan de Indemnizaciones, desde su implementación, preveía la inclusión de la totalidad de la base trabajadora a dicho esquema, lo cual a la fecha no se había logrado consolidar.

Derivado de lo cual, partiendo de lo establecido en el Plan Institucional 2019-2021 del Poder Judicial de la Ciudad de México, estableció como una de sus prioridades, el fortalecimiento de un entorno laboral adecuado, orientado a fomentar el desarrollo de los trabajadores en su calidad de personas, a través del cuidado de su salud física y psico-emocional, puntualizando que trabajo del personal de éste Poder Judicial es magnánimo, toda vez que de conformidad con la estadística, éste H. Tribunal tiene las más grandes cargas de trabajo en toda la república, lo que implica que para afrontar las cargas de trabajo, el personal dedique extenuantes horas al trabajo, suspendiendo incluso las horas sueño ordinarias y trabajando días que deberían ser de descanso.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Destacando, además, que el Poder Judicial de la Ciudad de México ésta siempre en constante movimiento en la construcción de un sistema de impartición de justicia más transparente y efectivo, ello implica, grandes esfuerzos humanos y materiales, máxime que actualmente, el Tribunal Superior de Justicia continúa en la transición que va de los procesos escritos a los juicios orales; la Sala Constitucional y la implementación de la Justicia Laboral, por mencionar los más relevantes, lo cual, conllevaba a todas luces, cargas de trabajo más extenuantes que se reflejan en niveles de estrés por arriba de los niveles ordinarios, no solo para personal de altos mandos, sino a todos los trabajadores de éste Poder Judicial desde el ámbito de su competencia.

Todas estas nociones, convergen además con la entrada en vigor de la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”; ordenamiento que fue publicado en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018, previendo una entrada en vigor de un año, a excepción de los 5.2, 5.3, 5.6, 5.8, 8.3, 8.4, 8.5, y Capítulo 7, cuya entrada en vigor está prevista para los dos años posteriores a su publicación oficial, de conformidad con los artículos transitorios. Resulta de vital importancia advertir que, el advenimiento de esta Norma marca una nueva etapa en el sistema jurídico mexicano, al reconocer por primera vez, en un cuerpo normativo positivo y vigente, la importancia del análisis y prevención de los riesgos psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral en todos los centros de trabajo.

Partiendo de que la NOM-035-STPS-2018 tiene como objetivo establecer los elementos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, se deben establecer, implantar, mantener y difundir una política de prevención de riesgos psicosociales que contemple la prevención de los factores de riesgo psicosocial, ello mediante la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, evaluación del entorno organizacional, la adopción de las medidas para prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como la implementación de acciones de control, cuando el resultado del análisis de los factores de riesgo psicosocial así lo indique.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

En éste sentido, priorizando la atención en materia de estrés y fatiga laboral que requieren todos los trabajadores de éste Poder Judicial, derivado de las múltiples enfermedades que se reportan mes a mes al área de Recursos Humanos, así como a la sintomatología psico-emocional en materia de estrés que refleja el personal, como lo son:

- Emocionales.
- Conductuales.
- Cognitivos.
- Fisiológicos.

Resulta prioritario extender los beneficios del actual “Plan de indemnizaciones por riesgo de trabajo o enfermedad para los trabajadores al servicio del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la judicatura del Distrito Federal”, a toda la base trabajadora, a través de un esquema de Prevención y Atención de Riesgos de Trabajo de Factores Psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral para los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de México.

Máxime, que las consecuencias de no atender a tiempo los padecimientos generados por el estrés son muy graves, por lo cual, se puntualiza la importancia de crear una cultura de la prevención, para no tener que llegar a estos graves padecimientos.

Por lo cual, resulta fundamental destacar que, con la implementación de este nuevo esquema, se estará beneficiando a todos los trabajadores que forman parte del Poder Judicial de la Ciudad de México, siendo el primer Tribunal de la República, en crear desde su Ley Orgánica, el andamiaje normativo para la prevención y atención de riesgos de trabajo de factores psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral; consolidando así la labor y el compromiso que este H. Poder Judicial tiene con los trabajadores del Tribunal Superior de Justicia y del Consejo de la Judicatura de la Ciudad de México.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Resulta de vital importancia advertir que el advenimiento de esta Norma marca una nueva etapa en el sistema jurídico mexicano, al reconocer por primera vez, en un cuerpo normativo positivo y vigente, la importancia del análisis y prevención de los riesgos psicosociales en todos los centros de trabajo.

Ya que desde el año 1984, la Organización Internacional del Trabajo y la Organización Mundial de la Salud comenzaba por definir los riesgos psicosociales en el trabajo como “las interacciones entre el medio ambiente de trabajo, el contenido del trabajo, las condiciones de organización y las capacidades, las necesidades y la cultura del trabajador, las consideraciones personales externas al trabajo que pueden (en función de las percepciones y la experiencia) tener influencia en la salud, el rendimiento en el trabajo y la satisfacción laboral”¹. A partir de esta definición prístina, la preocupación internacional en torno a las afectaciones psicosociales en los trabajadores ha proliferado rápidamente.

“Carayon, Haims y Yang (2001) definen los factores psicosociales como las características percibidas del ambiente de trabajo que tienen una connotación emocional para los trabajadores y los gestores. Cox y Griffiths (1996), los definen como los aspectos del trabajo, de la organización y de la gestión laboral, y sus contextos sociales y organizacionales. Martín Daza y Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).”²

Pérez Bilbao las definen como aquellas condiciones que se encuentran presentes en una situación laboral que están directamente relacionadas con la organización, el contenido del trabajo y la realización de la tarea, y que tienen capacidad para afectar tanto al bienestar o a la salud (física, psíquica o social) del trabajador como al desarrollo del trabajo (1997).”²

1 Factores Psicosociales en el Trabajo: Naturaleza, incidencia y prevención. Informe del Comité Mixto OIT-OMS sobre Medicina del Trabajo, novena reunión Ginebra, 18-24 de septiembre de 1984. Pág. 2. <http://www.factorpsicosociales.com/wp-content/uploads/2019/02/FPS-OIT-OMS.pdf>



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

A decir de Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez León de la Universidad Autónoma de Madrid, otro de los antecedentes en el desarrollo de los estudios relacionados con la detección y prevención de los riesgos psicosociales en el trabajo, se encuentra en la obra “Los Factores Psicosociales en el Trabajo y su relación con la Salud”, editado por la Organización Mundial de la Salud, con la coordinación de EL-Batawi y Cooper; esta obra pone de relieve por primera vez, que los factores psicosociales provienen de la percepción y experiencia de los trabajadores; desde este enfoque, cualquier investigación o estudio en torno al tema, debe tener como ejes principales que estamos, en efecto ante un tema de enorme complejidad por un lado y por otro que la percepción del trabajador en torno a su entorno debe ser tomada en cuenta de manera muy especial. El opúsculo de mérito expone una diferenciación entre dos tipos de factores psicosociales: positivos y negativos.³

En suma, de manera genérica, los factores psicosociales consisten en las características con una connotación emocional que prevalecen en el ambiente de trabajo, pasando por análisis realizados en torno al tema que han tendido a apuntar con mayor relieve a aquellas características que son percibidas por el trabajador dentro del ambiente laboral y que tienen impacto en el contexto emocional del propio colaborador. Empero, los factores psicosociales cuando son factores con probabilidad de afectar negativamente a la salud y el bienestar del trabajador son identificados como factores de riesgo. Las características de los factores de riesgos son:

- 1.- Afectan a los derechos fundamentales del trabajador
- 2.- Los riesgos psicosociales tienen efectos globales sobre la salud del trabajador.
- 3.- Afectan a la salud mental de los trabajadores.
- 4.- Tienen formas de cobertura legal.⁴

² Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas. Bernardo Moreno Jiménez Et. Al. Universidad Autónoma de Madrid-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo. P.

⁶ <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>

³ Cfr. Factores y riesgos Psicosociales, Formas, Consecuencias, Medidas y Buenas Prácticas. Bernardo Moreno Jiménez Et. Al. Universidad Autónoma de Madrid-Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el

Trabajo.<http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

I LEGISLATURA

La comunidad académica encargada de desarrollar los estudios en torno a los factores psicosociales tiende de manera clara o inconsciente en calificar aquellos factores que son de riesgo, con la noción común de estrés en el trabajo. Y en efecto, estadísticamente el estrés es uno de los riesgos psicosociales de mayor incidencia en la comunidad mundial económicamente activa. Sin embargo, esta circunstancia no equivale a decir que sea el único. Los precitados Bernardo Moreno Jiménez y Carmen Baez León, identifican y analizan de hecho, los siguientes riesgos: el estrés; la violencia; el acoso laboral; el acoso sexual; la inseguridad contractual; el *burnout* o desgaste profesional; los conflictos familia-trabajo; y el trabajo emocional. Sin embargo, reiteramos, sin demeritar la importancia de los demás riesgos psicosociales, tanto para su estudio como para su evaluación, prevención y corrección, **el estrés laboral** sigue siendo el elemento más importante en este contexto. De hecho, dan cuenta los numerosos estudios realizados en torno al tema, tanto por peritos en la materia como por las organizaciones más representativas de los trabajadores a nivel internacional. El Instituto Mexicano del Seguro Social define al estrés en su acepción más amplia como el “Conjunto de reacciones físicas y mentales que la persona sufre cuando se ve sometida a diversos factores externos que superan su capacidad para enfrentarse a ello”. Por su parte para el mismo Organismo Descentralizado, estamos en presencia de estrés laboral cuando: “...la creciente presión en el entorno laboral puede provocar la saturación física y/o mental del trabajador, generando diversas consecuencias que no sólo afectan la salud, sino también su entorno más próximo ya que genera un desequilibrio entre lo laboral y lo personal.⁵

Acaso la mejor investigación que se ha hecho en torno al estrés laboral, como sinónimo de factores psicosociales negativos en el ambiente laboral data del año 2005; fue realizada vía informe ante la Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo, por los autores Tom Cox, Amanda Griffiths y Eusebio Rial-González, bajo el nombre de “Investigación sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo”. Este trabajo de investigación en torno al estrés en el trabajo parte del siguiente postulado: “Existe un consenso cada vez mayor en torno a la definición del-

4 Ídem. Pág. 19. <http://comisionnacional.insht.es/InshtWeb/Contenidos/Documentacion/PUBLICACIONES%20PROFESIONALES/factores%20riesgos%20psico.pdf>.

5 Instituto Mexicano del Seguro Social. <http://www.imss.gob.mx/salud-en-linea/estres-laboral>.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

estrés como un estado psicológico negativo con componentes cognitivos y emocionales, y sobre sus consecuencias para la salud tanto de trabajadores individuales como de sus organizaciones. Además, actualmente existen teorías sobre el estrés que pueden utilizarse para relacionar la experiencia y los efectos del estrés laboral con la exposición a los riesgos laborales y a los efectos perjudiciales para la salud que podrían derivarse de dicha exposición.”⁶

A decir de los autores de la obra precitada, al margen de la enorme cantidad de estudios que existen en torno al tema de los riesgos psicosociales y sobre el estrés en el trabajo, lo cierto es que la mayoría de las investigaciones se inclinan por el análisis de la naturaleza tanto de los propios factores de riesgo y del propio estrés; pocos de ellos, sin embargo, ponen el énfasis en la evaluación de los riesgos. La mayoría de las investigaciones, en suma, se han centrado sobre las consecuencias en la salud de los temas que tratamos y pocas de ellas, en la evaluación específica del riesgo para la salud derivado del riesgo asociado a un peligro. Este informe, por lo tanto, marca un punto de quiebre en el análisis de los riesgos psicosociales asociados a las fuentes de trabajo, al advertir la necesidad de “un tipo distinto de enfoque a fin de llevar a cabo evaluaciones de riesgos que después puedan informar la planificación de las intervenciones, en otras palabras, una estrategia que realmente *formule la pregunta* antes de dar la respuesta”⁷.

Lo cierto es que, los factores psicosociales de los trabajadores, se ha venido cifrando cada vez más en un tema de evaluación de riesgos. Es en el contexto de estas investigaciones que hemos expuesto en los párrafos que anteceden, donde se circunscribe la entrada en vigor de la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”. En efecto, como se desprende de su simple título, este cuerpo normativo se inscribe justamente en el análisis y prevención de los factores de riesgos psicosocial en los centros de trabajo.

⁶ Investigación sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo. Tom Cox, Amanda Griffiths y Eusebio Rial-González. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2005. Pág. 12.

<https://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>

⁷ *Ibíd.* Pág. 102.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

La aseveración de que la Norma Oficial en mención se encuentra enclavada dentro de un contexto de evaluación y gestión de riesgos se desprende de la simple lectura a su objetivo primordial y de manera muy clara en el punto 4.9 del apartado de definiciones; a saber:

“1. Objetivo

*Establecer los elementos para **identificar, analizar y prevenir** los factores de riesgo psicosocial, así como para promover un entorno organizacional favorable en los centros de trabajo.”*

“4.9 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.”*

Abundando en este tema, la ya mencionada investigación “Investigación sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo”, establece tres principales ejes para el enfoque de los riesgos psicosociales desde el punto de vista de la gestión de riesgos:

“1. Prevención: control frecuente de los peligros y de las exposiciones a los peligros mediante el diseño y la formación de los trabajadores para reducir la posibilidad de que estos trabajadores sufran estrés.

2. Reacción puntual: a menudo se basa en la gestión y la resolución de los problemas de grupo, a fin de mejorar la capacidad de la organización (o de los empresarios) para reconocer y abordar los problemas conforme van surgiendo.

3. Rehabilitación: a menudo implica mejorar el apoyo (incluido el asesoramiento) para ayudar a los trabajadores a hacer frente a los problemas y a resolverlos.”

El análisis de la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”, pone de relieve que la Secretaría del Trabajo y Previsión Social ha tomado puntualmente el enfoque basado en gestión de riesgos de manera muy clara; en efecto, además del objetivo y de las defunciones que se han mencionado con anterioridad, la Norma pone a cargo de los patrones, las siguientes obligaciones, las cuales coinciden de manera puntual con los tres elementos mencionados en el informe rendido ante la Agencia Europea para la Salud y Seguridad en el Trabajo⁸:

⁸ CFr. Investigación sobre el Estrés Relacionado con el Trabajo. Tom Cox, Amanda Griffiths y Eusebio Rial-González. Agencia Europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo. 2005. Pág. 110. <https://osha.europa.eu/es/publications/reports/203>



DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

“5. Obligaciones del patrón

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

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

Ver Guía de Referencia IV, en donde se da un ejemplo de la política de prevención de riesgos psicosociales.

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

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

Prevención, reacción puntual y rehabilitación. Es claro que la autoridad del trabajo emisora de la Norma en análisis no es ajeno a la tendencia mundial del enfoque basado en gestión de riesgos, prevaleciente en la doctrina mundial en torno a los riesgos psicosociales. El emisor de la Norma, además, establece ámbito de aplicación, todo el territorio nacional y en todos los centros de trabajo, con cierto énfasis en aquellos que reúnan a más de cincuenta trabajadores, circunstancia que enfatiza la importancia que muestra por primera vez el Ejecutivo Federal, en el importante tema de la prevención y atención de los riesgos psicosociales.



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

Lo anterior, parte del reconocimiento que por primera vez se plasma en un cuerpo normativo dentro del sistema jurídico de los Estados Unidos Mexicanos, y de la preocupación creciente del Poder Judicial de la Ciudad de México a través de sus dos Órganos principales: el Tribunal Superior de Justicia y el Consejo de la Judicatura, para prevenir, atender y rehabilitar a los trabajadores del propio Poder Judicial, en el contexto de la gestión de riesgos psicosociales. En este orden de ideas, la finalidad de las enmiendas a nuestra Ley Orgánica, que se ponen a consideración del Congreso que Usted dignamente preside, busca reconocer en primer lugar la importancia de incorporar en dicha Ley, la importancia de atender los riesgos psicosociales desde una perspectiva de evaluación y gestión de riesgos, tomando como base precisamente la tendencia mundial de los estudios académicos, los cuales, tal como hemos visto con anterioridad, se recogen en la novedosa Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo-Identificación, análisis y prevención”: Prevención, reacción puntual y rehabilitación.

Derivado de lo cual, con la finalidad de implementar un **esquema Prevención y Atención de Riesgos de Factores Psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral para los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de México**, que beneficiará a todos los empleados que forman parte del Poder Judicial de la Ciudad de México, autosustentable, se prevé la necesidad de crear un andamiaje normativo para la prevención y atención de riesgos de factores psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral, desde su inclusión en la Ley Orgánica, consolidando con ello, la labor y el compromiso que este H. Poder Judicial tiene con sus trabajadores.

Por lo anterior, se proponen las siguientes reformas:

REFORMAS A LA LEY ORGÁNICA DEL PODER JUDICIAL DE LA CIUDAD DE MÉXICO.

Por lo anteriormente expuesto, se propone reformar el artículo 218 Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, adicionando al mismo una fracción, y recorriendo la actual fracción XXX para que pase a ser XXXI, en los siguientes términos:



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

TEXTO VIGENTE	PROPUESTA DE REFORMA
<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Artículo 218. Son facultades del Consejo de la Judicatura, las siguientes:</p> <p>XXX. Las demás que determinen las Leyes y el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura.</p>	<p style="text-align: center;">CAPÍTULO II. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LA CIUDAD DE MÉXICO</p> <p>Artículo 218. Son facultades del Consejo de la Judicatura, las siguientes:</p> <p>XXX. Establecer un esquema de prevención, atención e indemnización de riesgos de trabajo físicos y psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral, para los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de México.</p> <p>XXXI. Las demás que determinen las Leyes y el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura.</p>

Por lo anteriormente expuesto y fundado, someto a la consideración de esta Honorable soberanía la siguiente iniciativa con proyecto de decreto por la que se reforman y adicionan diversas disposiciones de la Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, para quedar como sigue:

PROYECTO DE DECRETO

Artículo Único: Se reforma el artículo 218 Ley Orgánica del Poder Judicial de la Ciudad de México, adicionando al mismo una fracción, y recorriendo la actual fracción XXX para que pase a ser XXXI, para quedar como sigue:



I LEGISLATURA

DIP. EDUARDO SANTILLÁN PÉREZ

CAPÍTULO II. FACULTADES Y OBLIGACIONES DEL CONSEJO DE LA JUDICATURA DE LA CIUDAD DE MÉXICO

Artículo 218. Son facultades del Consejo de la Judicatura, las siguientes:

XXX. Establecer un esquema de prevención, atención e indemnización de riesgos de trabajo físicos y psicosociales en materia de estrés y fatiga laboral, para los trabajadores del Poder Judicial de la Ciudad de México.

XXXI. Las demás que determinen las Leyes y el Reglamento Interior del Consejo de la Judicatura.

TRANSITORIOS

Primero: El presente decreto entrará en vigor, al día siguiente de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Segundo. Remítase a la Jefa de Gobierno para efectos de su publicación en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Tercero.- Publíquese en la Gaceta Oficial de la Ciudad de México.

Firma la presente iniciativa:

Dip. Eduardo Santillán Pérez

DocuSigned by:

145E7EED8DE5419...

Dado en el Recinto Legislativo de Donceles, a 17 de julio de
2020.