



## **POLÍTICA PARA LA PREVENCIÓN DE LOS FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y PROMOCIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE.**

Esta política aplica a todo el personal de **OPLEX, S.A. de C.V.**, prestadores de servicios independientes, proveedores y demás personas vinculadas a nuestro centro de trabajo.

### **INTRODUCCIÓN**

La presente política ha sido desarrollada conforme a los requerimientos de la Norma Oficial Mexicana publicada en el Diario Oficial de la Federación el día 23 de octubre de 2018, NOM-035-STPS-2018 referente a la **Identificación, Análisis y Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo**. La cual estará sujeta a una revisión y actualización cada 2 años o cuando surja un cambio en la norma de referencia NOM-035-STPS-2018.

En **OPLEX, S.A. de C.V.**, se reconoce la importancia de su capital humano y establece dentro de sus prioridades la aplicación de medidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable con la participación y consulta de todos los colaboradores de la empresa, apoyando a nivel directivo y gerencial, encaminado a generar sentido de pertenencia en nuestros colaboradores velando por un bienestar físico y psicosocial en su entorno laboral, respetando los principios, derechos y creencias de cada uno; basándose en los valores empresariales y su filosofía.

### **OBJETIVO**

Asegurar que se cumplan los lineamientos para identificar, analizar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como la violencia laboral y promover un entorno organizacional favorable en el centro de trabajo, con el objeto de desarrollar una cultura donde se procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

En **OPLEX, S.A. de C.V.**, favorecemos un entorno organizacional favorable involucrando a cada miembro para mantener en buenas condiciones nuestras áreas de trabajo, se promueva el trato amable y cortés entre compañeros de trabajo, visitantes, proveedores y clientes; evitando cualquier tipo de discriminación, acoso, hostigamiento, fomentando la inclusión, el respeto y la equidad de género promoviendo actividades para mejorar el sentido de pertenencia, capacitándonos constantemente acorde a nuestras actividades, difundiendo y promoviendo información que indique las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo, sus labores y resultados a conseguir, reconociendo el desempeño de cada colaborador y dando apoyo para la atención de emergencias familiares. También se difunde información que fomente la actividad física, el cuidado de la salud y el medio ambiente, así como la integración familiar.



También se cuentan con protocolos y lineamientos específicos para la prevención, atención y planes de acción en caso de contingencias sanitarias, todo lo anterior para mantener el entorno organizacional favorable, así como prevenir factores de riesgo psicosocial.

## CLÁUSULAS Y RESPONSABILIDADES

En **OPLEX, S.A. de C.V.**, con relación a la prevención de los factores de riesgo psicosocial, la prevención de la violencia laboral y la promoción de un entorno organizacional favorable, se asumen los compromisos siguientes:

- I. Establecer por escrito, implementar, mantener y difundir en el centro de trabajo la presente política para la prevención de riesgos psicosociales contemplando lo siguiente:
  - a) Prevención de riesgos de carácter psicosocial.
  - b) Prevención de violencia laboral (física, psicológica y/o verbal).
  - c) Promoción de un entorno organizacional favorable.
- II. Llevar a cabo acciones de difusión, sensibilización, comunicación y capacitación sobre la presente política a través de personal interno o externo.
- III. Identificar, analizar, evaluar y presentar los resultados correspondientes a las siguientes condiciones:
  - a) Identificación de los colaboradores que han estado expuestos a acontecimientos traumáticos severos.
  - b) Identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial en los diferentes centros de trabajo.
  - c) Evaluación de las condiciones y factores que afecten al entorno organizacional.
- IV. La aplicación de la presente política de prevención de riesgos psicosociales, prevención de la violencia laboral y promoción de un entorno organizacional favorable, contempla los siguientes espacios relacionados con las actividades laborales:
  - a) El lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
  - b) Los lugares donde se paga al trabajador, donde éste toma su descanso o donde ingiere sus alimentos, en los que utiliza instalaciones sanitarias o de aseo y en los vestuarios.
  - c) Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.



- d) Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- e) En su caso el alojamiento proporcionado por el empleador,
- f) En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo relativo a acontecimientos traumáticos severos y de violencia laboral.

V. **OPLEX, S.A. de C.V.**, a través de la **Comisión de Riesgos Psicosociales** y de la o las persona (s) responsable (s) de la seguridad y salud ocupacional de cada centro de trabajo y que se conforman por: **Jorge Alberto Oliva Munguía, Emoé Salgado Torres, José Manuel Reséndez Castañeda, José Enrique Robles Soto, Juan Erasmo Vera Villa, Eduardo Camacho de la Torre, Jorge Alberto Pucheta Hernández, Brenda de la Peña Hidalgo, Karla Ramírez Herrera, Mireya Durán Martínez, Yarisbeth Martínez Mendoza, Marcelo Moya González, Gregorio Mendoza Rodríguez, Adrián Arredondo Valdéz, Refugio Vargas Palacios, Felipe Cortés Méndez, Ricardo Jiménez Veráza y Arturo Gallegos Martínez.** Cumplirán con las siguientes funciones y responsabilidades:

- a) Vigilar el objetivo de la norma NOM-035-STPS-2018 y las obligaciones derivadas de la misma, identificando las consecuencias derivadas del incumplimiento y los beneficios asociados a la implementación cultural del ordenamiento en relación con el impacto en la productividad y el bienestar de los colaboradores.
- b) Avalar la presente política de prevención de riesgos psicosociales, estableciendo las directrices para identificar, evaluar, controlar y sancionar las situaciones relacionadas a la misma.
- c) Participar en el análisis de los resultados obtenidos de la aplicación de encuestas para analizar los factores de riesgo psicosocial y el entorno organizacional.
- d) Patrocinar y estar al tanto del funcionamiento o estatus de implementación de las medidas instrumentadas para prevenir los factores de riesgo psicosocial.
- e) Recibir, evaluar y tomar decisiones sobre las quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional o denuncias de actos de violencia laboral, recibidas a través de los diferentes mecanismos establecidos para tales efectos.
- f) Asumir responsabilidad directa del monitoreo o instrumentación de los planes de acción definidos para controlar los riesgos de carácter psicosocial.
- g) Conocer los resultados de la identificación de trabajadores expuestos a acontecimientos traumáticos severos y definir las mecánicas de atención y/o canalización para la práctica de exámenes médicos o valoraciones psicológicas requeridas por la norma.
- h) Recibir, investigar y evaluar los reportes recibidos por parte de los trabajadores por haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.



- i) Estar al tanto de la información y estrategias de comunicación instrumentadas para difundir a los trabajadores los mecanismos, acciones, medidas y resultados asociados a los factores de riesgo psicosocial y promoción del entorno organizacional.
- VI. Es compromiso y obligación de la empresa **OPLEX, S.A. de C.V.**, establecer e instrumentar medidas para la prevención de los factores de riesgo psicosocial y a la violencia laboral, así como la promoción de un entorno organizacional favorable, mediante acciones que impulsen el apoyo social, la difusión de la información y la capacitación sobre los siguientes temas:
- a) Liderazgo y relaciones en el trabajo.
  - b) Planificación y distribución de las cargas de trabajo.
  - c) Acciones para un mejor control del trabajo.
  - d) Actividades para fomentar el apoyo social.
  - e) Fomento del equilibrio en la relación trabajo-familia.
  - f) Mecanismos promuevan el reconocimiento del trabajo.
  - g) Protocolos para la prevención y erradicación de la violencia laboral.
  - h) Planes para la capacitación, adiestramiento y de desarrollo de los trabajadores.
- VII. **OPLEX, S.A. de C.V.** dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable, al cual pueden acceder todos los colaboradores a través de los siguientes canales de denuncia: **correo electrónico: [conductaetica@oplex.com.mx](mailto:conductaetica@oplex.com.mx), mediante mensaje de WhatsApp a la Seguridad e Higiene Ocupacional: 55 80 05 01 60, mediante correo de voz: 55 53 52 95 63**, así como también a través del buzón fijo de quejas y denuncias, llenando previamente el formato oficial (**FO-8414**) con todos los datos correspondientes instalado físicamente a un lado de: Vigilancia Puerta 1, Pasillo Principal entre la Calandria 220 y Calandria 180, Almacén de materias primas a un costado de la báscula.
- VIII. Detalle de las prácticas opuestas al entorno organizacional y actos de violencia laboral, contemplando los siguientes supuestos:
- a) Condiciones peligrosas, deficientes o insalubres del ambiente de trabajo que representen al trabajador un esfuerzo adicional de adaptación, concentración o esfuerzo en el desempeño de sus funciones.
  - b) Cargas de trabajo o exigencias que excedan la capacidad de los trabajadores, ya sean de carácter cuantitativo, cognitivo o emocional.



- c) Falta de control sobre el trabajo, incapacidad para influir o tomar decisiones en la realización de sus actividades laborales cotidianas.
- d) Jornadas o rotación de turnos que excedan lo establecido por la LFT, falta de pausas o descansos en periodos claramente establecidos.
- e) Interferencia en la relación trabajo-familia, cuando de manera constante se tengan que atender responsabilidades laborales fuera del horario de trabajo.
- f) Actitudes agresivas o impositivas por parte del jefe directo o mandos superiores, falta de claridad en las funciones laborales y escaso o nula retroalimentación sobre el desempeño.
- g) Imposibilidad de interacción con los compañeros de trabajo para la solución de problemas laborales, así como las condiciones desfavorables en la interacción tales como: problemas de comunicación, falta de apoyo social, deficiencias en la cooperación y colaboración de los equipos.
- h) Conductas vinculadas con actos de violencia laboral, tales como:
  - Actos que dañen la estabilidad psicológica, dignidad o integridad del trabajador, de forma sistemática y persistente, tales como: descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, discriminación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo, chantaje y amenazas.
  - Hostigamiento, es decir, ejercicio nocivo del poder en una relación de subordinación real que se expresa en conductas físicas y/o verbales.
  - Malos tratos consistentes en insultos, burlas, humillaciones y ridiculizaciones que sean realizados de manera continua y persistente.
  - Asignar tareas inferiores o superiores al perfil del trabajador, abusando de la confianza del trabajador o de la autoridad que se ejerce sobre él.
  - Referirse a las personas como un objeto o propiedad, comportamientos despóticos o prepotentes. Realizar críticas constantes o sin fundamentos, exhibiendo errores laborales en público.
  - Gritar, insultar, humillar, intimidar, amenazar, reñir, jalonear, empujar, golpear o hacer uso de la fuerza en contra de cualquier empleado, superior o subordinado, prestadores de servicios independientes, proveedores y demás personas vinculadas a nuestros centros de trabajo.
- i) Conductas vinculadas con actos de acoso u hostigamiento sexual, tales como:
  - Realizar señales sexualmente sugerentes con las manos o a través de los movimientos del cuerpo.
  - Tener contacto físico sugestivo o de naturaleza sexual, como tocamientos, abrazos, besos, manoseo o jalones.



- Hacer regalos, dar preferencias indebidas o notoriamente diferentes o manifestar abiertamente o de manera indirecta el interés sexual por una persona.
- Llevar a cabo conductas dominantes, agresivas, intimidatorias u hostiles hacia una persona para que se someta a sus deseos o intereses sexuales o al de alguna otra u otras personas.
- Espiar a una persona en su intimidad o mientras ésta se cambia de ropa o está en el sanitario.
- Condicionar la obtención de un empleo o ascenso, su permanencia en él o las condiciones de este a cambio de aceptar conductas de naturaleza sexual.
- Obligar a la realización de actividades que no competen a sus labores u otras medidas disciplinarias en represalia por rechazar proposiciones de carácter sexual.
- Condicionar la prestación de un trámite, servicio o evaluación a cambio de que la persona acceda a sostener conductas sexuales de cualquier naturaleza.
- Expresar comentarios, burlas, piropos o bromas hacia otra persona referentes a la apariencia o a la anatomía con connotación sexual, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Realizar comentarios, burlas o bromas sugerentes respecto de su vida sexual o de otra persona, bien sea presenciales o a través de algún medio de comunicación.
- Expresar insinuaciones, invitaciones, favores o propuestas a citas o encuentros de carácter sexual.
- Emitir expresiones o utilizar lenguaje que denigre a las personas o pretenda colocarlas como objeto sexual.
- Preguntar a una persona sobre historias, fantasías o preferencias sexuales o sobre su vida sexual.
- Exhibir o enviar a través de algún medio de comunicación, carteles, calendarios, mensajes, fotografías, audios, videos, ilustraciones u objetos con imágenes o estructuras de naturaleza sexual, no deseadas ni solicitadas por la persona receptora.
- Difundir rumores o cualquier tipo de información sobre la vida sexual de una persona.
- Expresar insultos o humillaciones de naturaleza sexual.
- Mostrar deliberadamente partes íntimas del cuerpo a una o varias personas.

**IX.** De conformidad con lo establecido por la NOM-035-STPS-2018 en su numeral 6, será obligación de todos los trabajadores que forman parte de **OPLEX, S.A. de C.V.**, lo siguiente:



- a) Observar las medidas de prevención y en su caso de control relacionadas a los factores de riesgo psicosocial, para contar con un entorno organizacional favorable y prevenir actos de violencia laboral.
  - b) Abstenerse de realizar prácticas que atenten contra el entorno organizacional favorable y/o participar en actos de violencia laboral.
  - c) Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.
  - d) Informar al patrón y/o sus representantes sobre prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y denunciar actos de violencia laboral, mediante los mecanismos dispuestos por la organización de conformidad con lo establecido en el numeral 8.1, inciso b de la NOM-035 (Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo -Identificación, Análisis y Prevención).
  - e) Informar por escrito al patrón y/o sus representantes sobre acontecimientos traumáticos severos a través de los servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo o de la comisión de seguridad e higiene; haber presenciado o sufrido un acontecimiento traumático severo.
  - f) Participar en los eventos informativos que realice la organización sobre la prevención de factores de riesgo psicosocial, salud y bienestar.
  - g) Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas en caso de presentar exposición a acontecimientos traumáticos severos, ser víctima de actos de violencia laboral o padecer riesgos de carácter psicosocial de acuerdo con lo previsto para tales efectos por la NOM-035-STPS-2018.
- X. Es obligación de los supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo; así mismo de los trabajadores acatar medidas preventivas y comunicar al Comité de Apoyo Psicosocial en el área de Recursos Humanos y/o a la **Comisión de Riesgos Psicosociales de OPLEX, S.A. de C.V.**, cualquier hecho que ponga en riesgo su salud e integridad, el entorno organizacional favorable, así como la ocurrencia de acontecimientos traumáticos severos dentro del centro de trabajo o durante el ejercicio de funciones laborales.
- OPLEX, S.A. de C.V.**, se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique el incumplimiento de la presente política, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos, garantizando que la relación laboral entre los trabajadores y la organización sea sana, fructífera y productiva.

**Azcapotzalco, Ciudad de México a 26 de junio de 2023.**