



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, Eduardo Camacho de la Torre, Karla Ramírez Herrera y Brenda de la Peña.** 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, mediante mensaje de WhatsApp: 55 80 05 01 60 Seguridad e Higiene Ocupacional, 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, en Puente de Vigas ubicado a la entrada de vigilancia.

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.

Azacapozalco, Ciudad de México a 08 de mayo, 2026.
Atentamente Dirección General & Recursos Humanos.



Lic. Mario Mauser Emus.