"PROTOCOLO PARA LA PREVENCIÓN, ATENCIÓN Y ERRADICACIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL, EL HOSTIGAMIENTO, EL ACOSO SEXUAL Y EL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL".

ÍNDICE

TITULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES 4

Artículo 1. Introducción 4

Artículo 2. Objetivo General 4

Artículo 3. Objetivos Específicos 4

Difundir 4

Prevenir 4

Atender 4

Sancionar 4

Erradicar 4

Artículo 4. Alcance 4

Artículo 5. Principios Rectores 4

Respeto a la Dignidad Humana .....

Igualdad y No Discriminación 4

Confidencialidad 4

Debida Diligencia 4

No Revictimización 4

Perspectiva de Género 4

Artículo 6. Definiciones Clave 4

Violencia Laboral 4

Hostigamiento Sexual 5

Acoso Sexual 5

Acoso Laboral (Mobbing) 5

TITULO SEGUNDO: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ACTORES CLAVE 5

Artículo 7. Política de Prevención de Riesgos Psicosociales y Cero Tolerancia 5

Artículo 8. La Comisión de Atención y Seguimiento 5

Integración 5

Funciones 5

Artículo 9. El/La Responsable Ejecutor (a) o Consejero (a) de Primer Contacto 5

Artículo 10. Acciones de Prevención 5

Difusión y Comunicación 5

Capacitación Continua 5

Diagnóstico y Detección 5

TÍTULO TERCERO: PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE VIOLENCIA Y ACOSO
Artículo 11. Presentación de la Queja 6
Formal 6
Confidencial 6
Artículo 12. Fases del Procedimiento 6
Recepción y Análisis Preliminar 6
Investigación Formal 6
Resolución 6
TÍTULO CUARTO: MEDIDAS DE ACTUACIÓN 6
Artículo 13. Medidas de Protección 6
Artículo 14. Sanciones 6
Artículo 15. Medidas de Reparación del Daño .....
TÍTULO QUINTO: ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL 7
Artículo 16. Compromiso y Política 7
Artículo 17. Definiciones 7
Trabajo Forzoso 7
Trabajo Infantil 7
Artículo 18. Mecanismos de Prevención y Control 7
Verificación de edad 7
Cláusulas Contractuales .....
Sensibilización 7
Artículo 19. Denuncia y Actuación 7
Artículo 20. Seguimiento de Casos 8
Artículo 21. Evaluación y Protocolo 8

TÍTULO PRIMERO: DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1. Introducción OPLEX, S.A. de C.V., en su compromiso con la creación de un entorno laboral digno y seguro, establece el presente protocolo como una herramienta fundamental para prevenir, atender, sancionar y erradicar cualquier manifestación de violencia laboral, incluyendo el hostigamiento y el acoso sexual. Este instrumento busca no solo cumplir con el marco normativo, sino fomentar una cultura organizacional basada en el respeto, la igualdad y las cero tolerancias a conductas que vulneren la integridad y el bienestar de las personas que colaboran en esta empresa.

Artículo 2. Objetivo General Establecer los mecanismos y procedimientos claros, confidenciales y efectivos para prevenir la violencia laboral, atender las quejas que se presenten, proteger a las víctimas, sancionar a las personas agresoras y promover un entorno organizacional favorable que contribuya al bienestar y la productividad.

Artículo 3. Objetivos Específicos

- **Difundir** información clara sobre qué constituye la violencia laboral, el hostigamiento y el acoso sexual para facilitar su identificación.
- **Prevenir** la ocurrencia de estas conductas mediante acciones de sensibilización, capacitación y el fortalecimiento de una cultura de respeto.
- **Atender** de manera oportuna, imparcial y confidencial las quejas presentadas, garantizando la protección de las víctimas.
- **Sancionar** las conductas infractoras de manera proporcional y ejemplar.
- **Erradicar** las causas estructurales y culturales que propician la violencia en el entorno de trabajo.

Artículo 4. Alcance El presente protocolo es de observancia general y obligatoria para todas las personas que integran OPLEX, S.A. de C.V., sin importar su nivel jerárquico, tipo de contratación o área. Su aplicación se extiende a todas las instalaciones del centro de trabajo, así como a cualquier evento, espacio físico o virtual que se derive de la relación laboral.

Artículo 5. Principios Rectores Toda acción derivada de este protocolo se regirá por los siguientes principios:

- **Respeto a la Dignidad Humana:** Reconocer el valor intrínseco de cada persona.
- **Igualdad y No Discriminación:** Garantizar un trato y oportunidades equitativas para todas las personas.
- **Confidencialidad:** Proteger la identidad y los datos de las personas involucradas, manejando la información con la máxima reserva.
- **Debida Diligencia:** Actuar de manera inmediata, completa y exhaustiva en la investigación de cualquier queja.
- **No Revictimización:** Evitar cualquier acción que confronte a la víctima con su agresor o que la haga revivir la agresión de manera innecesaria.
- **Perspectiva de Género:** Analizar y atender las asimetrías de poder y los roles de género que subyacen en los actos de violencia, reconociendo que estas conductas afectan de manera desproporcionada a las mujeres.

Artículo 6. Definiciones Clave Para efectos de este protocolo, se adoptan las siguientes definiciones:

- **Violencia Laboral:** Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos contra una persona trabajadora que puedan dañar su integridad o salud, ejercidos en un abuso de poder. Incluye la violencia psicológica, física, patrimonial, económica y sexual.

- **Hostigamiento Sexual:** Ejercicio de poder en una relación de subordinación real, expresado en conductas verbales o físicas de connotación lasciva.
- **Acoso Sexual:** Forma de violencia con ejercicio abusivo de poder sin que exista subordinación, que conlleva a un estado de indefensión para la víctima.
- **Acoso Laboral (Mobbing):** Actos o comportamientos hostiles, sistemáticos y persistentes, cuyo objetivo es intimidar, excluir o amedrentar a la víctima para mermar su autoestima y sacarla de la organización.

TÍTULO SEGUNDO: MECANISMOS DE PREVENCIÓN Y ACTORES CLAVE

Artículo 7. Política de Prevención de Riesgos Psicosociales y Cero Tolerancia OPLEX, S.A. de C.V. establece y difunde una **Política de Cero Tolerancia a la Violencia Laboral, el Hostigamiento, el Acoso Sexual, así como al Trabajo Forzoso e Infantil.** Esta política, alineada con la NOM-035-STPS-2018, es el pilar de nuestra estrategia preventiva y será comunicada a todo el personal.

Artículo 8. La Comisión de Atención y Seguimiento Se establece la Comisión de Atención y Seguimiento como órgano colegiado, autónomo e imparcial, responsable de la implementación, vigilancia y resolución de los casos derivados de este protocolo.

- **Integración:** Estará integrada de forma paritaria por representantes de los trabajadores y de la empresa. Sus integrantes deberán cumplir con un perfil de integridad, confidencialidad y preferentemente contar con capacitación en derechos humanos, perspectiva de género y resolución de conflictos. No deberán tener antecedentes de haber cometido actos de violencia laboral.
- **Funciones:** Recibir, investigar y resolver las quejas presentadas; emitir medidas de protección para salvaguardar a las víctimas; dictaminar las sanciones y medidas de reparación correspondientes; aprobar y dar seguimiento al programa anual de prevención; y mantener un registro estadístico confidencial de los casos para la mejora continua.

Artículo 9. El/La Responsable Ejecutor(a) o Consejero(a) de Primer Contacto Se designa a la **Lic. Adriana Emoé Salgado Torres** como Responsable Ejecutora, quien actuará como la instancia de primer contacto, orientación y acompañamiento para las presuntas víctimas.

Artículo 10. Acciones de Prevención La prevención es el eje central de este protocolo y se basa en:

- **Difusión y Comunicación:** Realizar campañas permanentes sobre el contenido del protocolo, la política de cero tolerancia y los canales de denuncia.
- **Capacitación Continua:** Implementar un programa anual de capacitación para todo el personal sobre igualdad, no discriminación, masculinidades positivas y prevención de la violencia.
- **Diagnóstico y Detección:** Aplicar periódicamente los cuestionarios de la NOM-035-STPS-2018 para identificar factores de riesgo psicosocial, incluyendo la violencia laboral, y evaluar el entorno organizacional para detectar áreas de oportunidad.

TÍTULO TERCERO: PROCEDIMIENTO DE ATENCIÓN DE QUEJAS DE VIOLENCIA Y ACOSO

Artículo 11. Presentación de la Queja Toda persona que se considere víctima de violencia laboral, hostigamiento o acoso sexual podrá presentar una queja a través de los siguientes canales:

- **Formal:** Por escrito y de manera personal ante el/la Responsable Ejecutor(a) o cualquier miembro de la Comisión. Se utilizará el formato **FO-8414.**
- **Confidencial:** A través del "Buzón de Quejas y Denuncias", la línea telefónica **55.53.52.95.63 o** el correo electrónico **conductaetica@oplex.com.mx.**

No se tramitarán quejas anónimas para efectos de un procedimiento formal de sanción, pero sí se considerará la información para fines estadísticos y de prevención.

Artículo 12. Fases del Procedimiento

- **Recepción y Análisis Preliminar (Plazo: 5 días hábiles):** Se recibe la queja, se documentan los hechos y se evalúa la necesidad de dictar Medidas de Protección inmediatas para salvaguardar la integridad de la víctima.
- **Investigación Formal (Plazo: 20 días hábiles a partir de la admisión):** La Comisión notifica de manera privada a la persona denunciada y recaba todas las pruebas pertinentes, garantizando que en ninguna fase del proceso se confrontará o careará a la víctima con la presunta persona agresora.
- **Resolución (Plazo: 5 días hábiles tras concluir la investigación):** La Comisión delibera y emite un dictamen final que determina si se acredita la falta y, en su caso, establece las sanciones para la persona agresora y las medidas de reparación para la víctima.

TÍTULO CUARTO: MEDIDAS DE ACTUACIÓN

Artículo 13. Medidas de Protección Son acciones cautelares y urgentes para salvaguardar a la víctima. Podrán incluir la reubicación temporal de la persona agresora, la prohibición de acercarse o comunicarse con la víctima, o la opción de teletrabajo para la víctima mientras dura la investigación.

Artículo 14. Sanciones De acreditarse la falta, la Comisión determinará la aplicación de sanciones proporcionales, que podrán ser:

- Amonestación por escrito.
- Suspensión temporal del empleo sin goce de sueldo.
- Rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el patrón, con base en el Art. 47 de la LFT.

Artículo 15. Medidas de Reparación del Daño Con el fin de restituir los derechos de la víctima, se podrán implementar medidas como:

- Disculpa pública o privada.
- Garantizar el acceso a tratamiento psicológico y médico especializado.
- Acciones para restaurar la reputación de la víctima.
- Garantías de no repetición.

TÍTULO QUINTO: ERRADICACIÓN DEL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL

Artículo 16. Compromiso y Política OPLEX, S.A. de C.V. declara su compromiso absoluto con la erradicación del trabajo forzoso e infantil. Se establece una política de cero tolerancia hacia estas prácticas, tanto en sus operaciones internas como en su cadena de valor, incluyendo proveedores, contratistas y cualquier socio comercial.

Artículo 17. Definiciones Para los efectos de este protocolo, se entenderá por:

- **Trabajo Forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a un individuo bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual dicho individuo no se ofrece voluntariamente. Esto incluye, de forma no limitativa, la servidumbre por deudas, la trata de personas y otras formas de esclavitud moderna.
- **Trabajo Infantil:** Todo trabajo que priva a los niños de su niñez, su potencial y su dignidad, y que es perjudicial para su desarrollo físico y psicológico. Se prohíbe la contratación de personas menores de 15 años. Las personas trabajadoras mayores de 15 y menores de 18 años gozarán de la protección, derechos y prerrogativas que establece la Ley Federal del Trabajo.

Artículo 18. Mecanismos de Prevención y Control La empresa implementará las siguientes medidas de forma permanente:

- **Verificación de Edad:** Se realizará una verificación rigurosa de la edad de todos los nuevos empleados mediante documentos oficiales para asegurar que han alcanzado la edad mínima legal para trabajar.
- **Cláusulas Contractuales:** Se incluirán cláusulas específicas en los contratos y acuerdos con proveedores y socios comerciales que les obliguen a cumplir con la política de cero tolerancia al trabajo forzoso e infantil.
- **Sensibilización:** Se informará al personal, especialmente a quienes participan en procesos de contratación y adquisiciones, sobre los riesgos, indicadores y la prohibición del trabajo forzoso e infantil.

Artículo 19. Denuncia y Actuación

- Cualquier persona que sospeche de un caso de trabajo forzoso o infantil podrá reportarlo a través de los canales confidenciales establecidos en el **Artículo 11 de este protocolo (conductaetica@oplex.com.mx, línea telefónica o buzón).**
- La Comisión de Atención y Seguimiento investigará la denuncia con la máxima diligencia y confidencialidad.
- De confirmarse un caso de trabajo forzoso o infantil, se procederá a la terminación inmediata de la relación laboral o comercial y se notificará a las autoridades competentes.

TÍTULO SEXTO: SEGUIMIENTO Y MEJORA CONTINUA

Artículo 20. Seguimiento de Casos La Comisión dará seguimiento al cumplimiento de las sanciones y de las medidas de reparación. Se realizarán entrevistas de seguimiento con la víctima para asegurar que las conductas de violencia han cesado y que su reincorporación laboral es segura.

Artículo 21. Evaluación del Protocolo Anualmente, la Comisión de Atención y Seguimiento, con base en los registros estadísticos y la retroalimentación de los usuarios, evaluará la efectividad del protocolo y propondrá las mejoras necesarias para fortalecer la cultura de prevención y respeto en OPLEX, S.A. de C.V.

Lic. Mario Mauser Emus
OPLEX, S.A. DE C.V.

En acuerdo y representación de las personas trabajadoras, firman de conformidad:

Lic. Jorge Alberto Oliva Munguía

Sr. Ciriaco Zúñiga Vega

Fecha de Entrada en Vigor: 07 de mayo 2026.