
POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES.

ÍNDICE

- **DEFINICIÓN**Pág.3
- **OBJETIVO**.....Pág.3
- **CAPITULO I**
 - Disposiciones generales.....Pág.4
- **CAPITULO II**
 - Principios.....Pág.4
- **CAPITULO III**
 - Obligaciones de los trabajadores.....Pág.5
- **CAPITULO IV**
 - Obligaciones de la empresa.....Pág.6
- **CAPITULO IV**
 - Compromisos.....Pág.7
- **CAPITULO VI**
 - Procedimiento de actuación e intervención frente al acoso laboral y riesgo psicosocial.....Pág.8

DEFINICIÓN

El presente instrumento contempla los principios y compromisos que se establecen con la finalidad de prevenir aquellos factores de riesgo psicosocial, que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia, 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, por motivo del trabajo desarrollado; así como para promover un entorno organizacional favorable.

OBJETIVO

El objetivo de esta política no sólo es la de aportar los medios necesarios para garantizar la seguridad y salud de los trabajadores de la fuente de trabajo, sino también la de mejorar de manera efectiva las condiciones en las que se desarrollan las actividades laborales, elevando así el nivel de bienestar y satisfacción en el trabajo, así como desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

CAPÍTULO I DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1.- La presente política, se constituye al amparo y cumplimiento a lo establecido por la Norma Oficial Mexicana “NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención”, en la cual se establece las disposiciones, lineamientos y principios que serán de orden obligatorio para la empresa y sus representantes, como para los trabajadores de esta.

Artículo 2.- Para los efectos del presente Política, se establecen las siguientes denominaciones:

- **Patrón o Empresa:** (establecer aquí el nombre de la empresa)
- **NOM-035:** Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención.
- **Política:** La presente política de prevención de riesgos psicosociales.
- **Trabajadores:** Personal que presta sus servicios al Patrón.
- **Ley:** Ley Federal del Trabajo.
- **Reglamento:** Reglamento interior de trabajo
- **Factores de Riesgo Psicosocial:** Aquéllos 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 laboral y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de Violencia Laboral, por el trabajo desarrollado;

CAPÍTULO II PRINCIPIOS

Artículo 3.- La política se basa en los principios siguientes:

- Para favorecer un **entorno organizacional favorable**, en el centro de trabajo se:
 - a) Realizan **reuniones con los trabajadores** para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;
 - b) **Mantienen limpias las áreas** de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos;
 - c) Trata con **amabilidad y cortesía a los compañeros** de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores y clientes;
 - d) **Atienden todos los casos** relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, **se sancionan** éstos, conforme al Reglamento Interior de Trabajo y la Ley;
 - e) Realizan **exámenes médicos** al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud;
 - f) Realizan **planes de promoción interna**, y

- g) **Capacita a todo el personal** para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
- La empresa para **promover el sentido de pertenencia** de los trabajadores a la organización, hace hincapié en que todas y **todos** los trabajadores y empleados **son importantes**, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el de la limpieza, pasando por el operativo, administrativo y hasta el directivo.
 - Para lograr la **adecuada realización de las tareas encomendadas**, **imparte** a sus trabajadores y empleados la **capacitación** establecida en la Ley, acorde a las actividades que desempeñan.
 - Para lograr la **definición precisa de responsabilidades** para los trabajadores, se difunde y promueve el seguimiento a los **manuales de organización y las descripciones de puesto** que indican las **responsabilidades específicas de cada puesto** de trabajo.
 - Para promover un **trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable**, la empresa realiza una **distribución adecuada de cargas de trabajo**, con **jornadas de trabajo conforme a la Ley** Federal de Trabajo, para tal efecto, define en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.
 - Para **reconocer el desempeño** de los trabajadores la empresa, **se evalúa** por lo menos una vez al año el desempeño de cada uno de sus trabajadores y empleados, lo cual se lleva a cabo personalmente por conducto del supervisor o jefe inmediato del trabajador o empleado de que se trate y los resultados de la misma sirven de base para la determinar el **reconocimiento o beneficios a los trabajadores sobresalientes**.
 - La **empresa se compromete** a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a **prevenir** cualquier conducta o comportamiento que implique **violencia laboral**, a salvaguardar la información que sea recolectada, **dar trámite e intervenir**, de forma oportuna, **en las quejas que se reciban** por los medios establecidos.

CAPÍTULO III OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 4.- Cumplir y observar con todas las **disposiciones y medidas de prevención** y de control que establezca el patrón para controlar los factores de riesgo psicosocial.

Artículo 5.- Los trabajadores se obligan:

- **Colaborar** para contar con un entorno organizacional favorable y **prevenir actos de violencia laboral**.
- **Abstenerse de realizar** prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y **actos de violencia laboral**.
- **Participar en la identificación** de los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, en la evaluación del entorno organizacional.

- **Informar** sobre **prácticas opuestas** al entorno organizacional favorable y **denunciar** actos de violencia laboral, mediante los mecanismos proporcionados y/o a través de la comisión de seguridad e higiene.
- **Informar** por escrito al patrón directamente, 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. El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del trabajador que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los trabajadores involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).
- **Participar en los eventos** de información que proporcione la empresa.
- **Someterse a los exámenes médicos** y evaluaciones psicológicas que determinan la empresa, así como los que indique la institución de seguridad social o privada, o el médico o psicólogo de la empresa.

CAPÍTULO IV OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

Artículo 6.-La empresa tendrá las **obligaciones** siguientes:

- Mantener y **difundir la política** con los trabajadores de la empresa.
- **Identificar y analizar los factores de riesgo** psicosocial y **evaluar el entorno** organizacional.
- La empresa **adoptará 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, de conformidad a lo establecido en la NOM-035.
- **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 correspondiente.
- **Practicar exámenes médicos** y evaluaciones psicológicas a los **trabajadores expuestos** a violencia laboral y/o a los factores de riesgo psicosocial, cuando existan signos o síntomas que denoten alguna alteración a su salud y el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, de acuerdo a lo establecido en la NOM-035.
- **Difundir** y proporcionar **información** a los trabajadores sobre:
 - a) La **política de prevención** de riesgos psicosociales;
 - b) Las **medidas adoptadas** para **combatir las prácticas opuestas** al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral;
 - c) Las **medidas y acciones de prevención** y, en su caso, las acciones de control de los factores de riesgo psicosocial;
 - d) Los **mecanismos para presentar quejas** por prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y para denunciar actos de violencia laboral;
- **Llevar los registros sobre:**

- a) Los **resultados de la identificación y análisis de los factores de riesgo** psicosocial y de las evaluaciones del entorno organizacional;
- b) Las **medidas de control adoptadas** cuando el resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y evaluación del entorno organizacional.
- c) Los **nombres de los trabajadores** a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y que se comprobó la exposición a factores de riesgo psicosocial, a actos de violencia laboral o acontecimientos traumáticos severos.

CAPÍTULO V COMPROMISOS

Artículo 7.- La empresa asumirá los siguientes **compromisos**:

- Será obligación de los supervisores, gerentes y directores **aplicar esta política** y predicar con el ejemplo;
- **No se tolerarán actos de violencia**, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- Se aplicarán **medidas encaminadas a la prevención** de los factores de riesgo psicosocial; la **prevención de la violencia laboral**, y la **promoción de un entorno organizacional favorable**, para prevenir sus consecuencias adversas;
- Contar con un **procedimiento de atención** justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;
- Se realizarán las **acciones de sensibilización**, programas de información y capacitación;
- **Divulgar** de forma eficaz las **políticas**.
- Se respetará el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
- Contará con espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

CAPÍTULO VI PROCEDIMIENTO DE ACTUACIÓN E INTERVENCIÓN FRENTE AL ACOSO LABORAL Y RIESGO PSICOSOCIAL

Artículo 8- La empresa **promoverá** en todos los ámbitos de su organización:

- Garantizar la **confidencialidad**, intimidad y dignidad de las personas implicadas.
- **Investigación y tratamientos** justo, profesional, imparcial y exhaustivo de las **circunstancias detectadas**.
- Tramitación y **adopción** de manera urgente **de medidas** de todo tipo y naturaleza, incluidas las de carácter disciplinario que pudieran proceder, **contra la persona** o las personas cuya **conducta**, comportamiento o actitud de acoso resulte **inadecuada**.

Artículo 9.-El **procedimiento** para la atención de situaciones que pudieran constituir hechos de acoso, violencia o propiciar riesgos psicosociales **será el siguiente:**

- La persona afectada, **presentará una denuncia** por escrito al Departamento de Recursos Humanos, o correo electrónico a la siguiente dirección: **xxxx@xxxx.com**
 - El Departamento de Recursos Humanos, optará, según la gravedad del caso, por alguna de las siguientes opciones de atención:
 - **Situaciones no graves:** Se llevará a cabo una **mediación entre las partes implicadas** para conseguir una solución consensuada
 - **Situaciones graves:** Se llevarán a cabo las investigaciones correspondientes y se procederá a sancionar a los responsables en términos del Reglamento, y en su caso, se rescindirá la relación de trabajo, cuando la conducta encuadre en alguna de las causales de rescisión contempladas por la Ley. Así mismo, se le brindará a la persona afectada, la atención médica y psicológica que requiera, por conducto de las Instituciones de Seguridad Social.
- En cualquier caso las actuaciones que se desarrollen en virtud del presente procedimiento no impiden el ejercicio de cualquier otro tipo de acción y/o actuación que legalmente pudiera corresponder