

Contenido

INTRODUCCIÓN.....	2
1. OBJETIVO.....	2
2. ALCANCE.....	2
3. REFERENCIAS NORMATIVAS.....	2
4. DEFINICIONES.....	3
5. RESPONSABLES DE CUMPLIMIENTO.....	4
6. COMPROMISOS.....	4
7. PRINCIPIOS.....	4
8. DIFUSIÓN.....	5
9. CANAL DE DENUNCIA.....	5
10. SISTEMA DISCIPLINARIO.....	5
11. CONOCIMIENTO Y DECLARACIÓN DE CONFORMIDAD.....	5
12. REVISIÓN Y MEJORA.....	5
13. GLOSARIO.....	6
14. CONTROL DE CAMBIOS.....	6

INTRODUCCIÓN

Las Normas Oficiales Mexicanas que emite la Secretaría del Trabajo y Previsión Social determinan las condiciones mínimas necesarias en materia de seguridad, salud y medio ambiente de trabajo, a efecto de prevenir accidentes y enfermedades laborales.

La NOM 035 (Publicada en el Diario Oficial de la Federación el 23 de octubre de 2018 como NOM-035-STPS-2018, “Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo-Identificación, Análisis y Prevención”), tiene como 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.

De acuerdo con el campo de aplicación, la NOM 035 rige en todo el territorio nacional y aplica en todos los centros de trabajo de acuerdo con el número de trabajadores que laboran en el mismo.

En este sentido, esta norma obliga a Besco a “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”.

En función de lo anterior, Besco establece la presente Política aplicable en todos sus centros de trabajo a nivel nacional.

1. OBJETIVO

Establecer y dar a conocer, de conformidad con los puntos 5.1 y 4.9 de la NOM 035, la declaración de principios y compromisos que establece Besco para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, así como para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno y la mejora continua de las condiciones de trabajo

2. ALCANCE

Se extiende a todos los colaboradores de la Organización, personal operativo y administrativo, a todos los niveles de nuestra estructura organizacional.

3. REFERENCIAS NORMATIVAS

Para la correcta interpretación del contenido de la presente Política, se deberán consultar las siguientes normas vigentes, o las que las sustituyan:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, artículo 1.
- Ley Federal del Trabajo, artículo 2
- NOM-019-STPS-2011, Constitución, integración, organización y funcionamiento de las comisiones de seguridad e higiene.
- NOM-030-STPS-2009, Servicios preventivos de seguridad y salud en el trabajo- Funciones y actividades.
- NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación
- Convenios Suscritos por México ante la Organización Internacional del Trabajo OIT

4. DEFINICIONES¹

Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos 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 de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado. Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

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.

Trabajador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

4.12 Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

¹Fuente: NOM-035-STPS-2018. DOF 23 de octubre de 2018.

5. RESPONSABLES DE CUMPLIMIENTO

Todos los miembros de la Organización en todos nuestros centros de trabajo son responsables de comprender, observar y aplicar lo dispuesto en la presente Política.

6. COMPROMISOS

Con el fin de identificar, prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y de promover un entorno organizacional favorable, Besco asume los compromisos siguientes:

I. Cero Tolerancia a:

- a) La violencia laboral en ninguna de sus formas
- b) Condiciones laborales que propicien los factores de riesgo psicosocial.
- c) Actitudes, acciones u omisiones que puedan generar eventos traumáticos.
- d) Conductas que atenten contra el entorno organizacional favorable.
- e) Actos de discriminación

II. Crear mecanismos para identificar, analizar, prevenir, y controlar los factores de riesgo psicosocial, las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral a los que esté expuesto el personal con motivo de sus funciones, interrelaciones o condiciones laborales

III. Crear políticas y procedimientos para prevenir y atender los factores de riesgo psicosocial y para promover un entorno organizacional favorable

IV. Contar con personal de mandos medios y superiores capacitado en el manejo de conflictos, administración del tiempo, planificación del trabajo, comunicación, trabajo en equipo y liderazgo, así como en temas de

V. Sensibilizar a todo el personal en temas igualdad, discriminación, violencia laboral, equidad de género, factores de riesgo psicosocial y en la promoción del entorno organizacional favorable.

VI. Difundir y promover el seguimiento a los manuales de organización y las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo, con el fin de atender problemas que impidan el desarrollo de las actividades y la distribución equitativa de la carga de trabajo.

VII. Disponer de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción y atención de denuncias.

7. PRINCIPIOS

Fomentar un entorno organizacional favorable, a través de:

I. Promover el sentido de pertenencia de los colaboradores, haciendo hincapié en el involucramiento de todos los niveles jerárquicos que integran Besco para su óptimo funcionamiento.

II. Vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral; salvaguardar la información que sea recolectada, así como, dar

trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas o denuncias que se reciban por los medios establecidos.

III. La colaboración del personal para mantener el orden y la limpieza en sus áreas específicas de trabajo, así como de las áreas comunes: comedor, baños, accesos, pasillos, etc., para evitar accidentes o enfermedades.

IV. Promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, a través de una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, definiendo en los manuales de organización y en las descripciones de puesto que se emiten, así como en el Reglamento Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate, las responsabilidades de cada colaborador.

V. Impartir a sus colaboradores la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas.

En relación a la violencia laboral:

VI. Se atenderán todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y se sancionarán

VII. Se tiene implementado el correo electrónico para quejas y denuncias, enfatizando que toda información recibida por este medio se manejará de forma estrictamente confidencial y si así se solicita, de manera anónima.

8. DIFUSIÓN

Dentro del alcance de las funciones y responsabilidades de la Dirección General y Direcciones Administrativas, está el vigilar que las áreas de Comunicación Interna y/o Capacitación, comuniquen la presente Política y normas internas relacionadas.

9. CANAL DE DENUNCIA

Para que la presente Política tenga una aplicación efectiva, la Organización pone a su disposición el correo electrónico legal.compliance@besco.com.mx, para eventuales consultas, observaciones y denuncias de los colaboradores en materia de cumplimiento de la presente Política.

No se podrá sancionar a ningún colaborador que, de buena fe, solicite asesoría, exponga una preocupación/sospecha razonable o denuncie una posible falta a los lineamientos establecidos en la presente Política.

10. SISTEMA DISCIPLINARIO

De conformidad con lo establecido en lo establecido en la Política de Cumplimiento. Las medidas que se adopten desde una perspectiva laboral, serán respetuosas con las leyes aplicables, sin que por ello pierdan contundencia o proporcionalidad con la gravedad de los hechos.

11. CONOCIMIENTO Y DECLARACION DE CONFORMIDAD

La presente *Política* se entrega y está a disposición de todos los *Miembros de la Organización* en la red interna y/o cualquier otra plataforma digital interna que la Dirección General determine.

Asimismo, BESCO pondrá la presente *Política* a disposición de sus *Socios de negocio* a través su página web corporativa <https://besco.com.mx/>.

12. REVISIÓN Y MEJORA

El contenido de esta Política será revisado con la periodicidad que determine la Dirección General y la Gerencia Legal y de Compliance, en su calidad de Oficial de Cumplimiento, para asegurar que la Organización se ajusta a la legislación vigente y a las mejores prácticas en esta materia.

13. GLOSARIO

BESCO/Organización: Se refiere en un contexto general y de manera indistinta a Besco ASM, S.A. DE C.V., Grupo Besco, S.A. de C.V., Besco de México, S.A. de C.V. y cualquier otra relacionada, en relación con sus colaboradores.

14. CONTROL DE CAMBIOS

REV	FECHA	MODIFICACIÓN
-----	-------	--------------

01	15 Enero 2024	Actualización
----	---------------	---------------

	Elaboró	Revisó	Autorizó
Área	Gerencia Legal y de Compliance	Direcciones Corporativas	Dirección General