

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL, PREVENCIÓN DE LA VIOLENCIA LABORAL Y PROMOCIÓN DE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE

Fecha de Emisión: 22 de octubre de 2025

Próxima Revisión: 22 de octubre de 2027

1. Alcance

La presente Política es de observancia general y obligatoria para todo el personal, sin importar su tipo de contratación (incluyendo personal directivo, de confianza, sindicalizado, por obra o tiempo determinado, y becarios), así como para proveedores, contratistas y cualquier persona que preste servicios o se encuentre en las instalaciones de todos los centros de trabajo de **Biofarma Natural CMD, S.A. de C.V.** en territorio mexicano.

2. Ámbito de Aplicación

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, de acuerdo con las mejores prácticas (basadas en el Convenio 190 de la OIT):

- a)** El lugar de trabajo, incluso en los espacios públicos y privados cuando son un lugar de trabajo.
- b)** Los desplazamientos, viajes, eventos o actividades sociales o de formación relacionados con el trabajo.
- c)** Las comunicaciones que estén relacionadas con el trabajo, incluidas las realizadas por medio de tecnologías de la información y de la comunicación;
- d)** En su caso, el alojamiento proporcionado por el empleador.
- e)** En los trayectos entre el domicilio y el lugar de trabajo, relativo a acontecimientos traumáticos severos y de violencia laboral.

3. Introducción

La presente política ha sido desarrollada conforme a los requerimientos de la Norma Oficial Mexicana NOM-035-STPS-2018, referente a la Identificación, Análisis y Prevención de los Factores de Riesgo Psicosocial en el Trabajo.

Esta política se fundamenta en el marco legal vigente, incluyendo la Ley Federal del Trabajo (LFT) y el Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo (RFSST).

4. Objetivo

Nos comprometemos a seguir los lineamientos para identificar, examinar y prevenir los factores de riesgo psicosocial, así como para evitar la violencia laboral. El objetivo es fomentar un Entorno Organizacional Favorable (EOF) en todos nuestros centros de trabajo.

De esta manera, buscamos desarrollar una cultura que valore el trabajo digno y decente, y que busque constantemente mejorar las condiciones laborales, protegiendo la salud mental y física de nuestros colaboradores y promoviendo la productividad.

5. Declaración de Principios y Compromisos

En **Biofarma Natural CMD, S.A. de C.V.**, asumimos los siguientes compromisos fundamentales:

- **Tolerancia Cero:** Se establece una política de **Tolerancia Cero** frente a cualquier acto de violencia laboral (incluyendo acoso laboral, acoso y hostigamiento sexuales), discriminación y cualquier práctica opuesta al entorno organizacional favorable.
- **Alineación Normativa:** Esta política se alinea y complementa con lo dispuesto en el Reglamento Interior de Trabajo (RIT) vigente de la empresa, especialmente en lo relativo a las obligaciones de respeto mutuo (Art. 59, 63 incisos i, v), la prohibición de hostigamiento y acoso sexual (Art. 63 inciso z), y las medidas de seguridad e higiene (Capítulo XI).
- **Prevención de FRP:** Es nuestro compromiso prevenir los factores de riesgo psicosocial que puedan afectar el bienestar de los colaboradores.
- **Prevención de la Violencia Laboral:** Nos comprometemos a prevenir y combatir la violencia laboral. Para la atención, investigación y sanción de estos actos, la empresa se regirá por el **"Protocolo para Prevenir, Atender y Erradicar la Violencia Laboral en Biofarma Natural CMD, S.A. de C.V."**, implementado en cumplimiento con el Artículo 132, Fracción XXXI de la Ley Federal del Trabajo.
- **Promoción del EOF:** Es nuestra prioridad promover un entorno organizacional favorable, donde se valora la dignidad del trabajador, el apoyo social y el equilibrio.
- **Mecanismo de Queja:** Se dispone de mecanismos seguros y confidenciales para la recepción de quejas por prácticas opuestas al EOF y para denunciar actos de violencia laboral, garantizando la **no represalia** contra los denunciantes. Los canales establecidos son:
 - **Buzón electrónico desde sitio web intranet.**
 - **Correo electrónico:** buzon@cmd.com.mx
 - **Acudiendo directamente al área de capital humano.**
 - **11 Buzones físicos:**
 - 1) Planta 0, en las escaleras del ingreso.
 - 1) Planta 0, al ingreso de acondicionamiento.
 - 1) Planta 1 al ingreso de planta.
 - 1) Planta 2 al ingreso de planta.
 - 1) Planta 3 al ingreso de planta.
 - 1) Planta 4 al ingreso de planta.
 - 1) Castillo almacén en el ingreso de recepción.
 - 1) Comedor Zapopan.
 - 1) Comedor Planta 2.
 - 1) Comedor Castillo almacén.
 - 1) Comedor Exportación #317.
- Ubicados en los ingresos y los comedores de cada localidad (planta).
- **Identificación y Análisis:** Nos comprometemos a realizar la identificación y análisis de los FRP y la evaluación del EOF con la periodicidad que marca la NOM-035 (al menos cada dos años).
- **Difusión y Participación:** Esta política será difundida a todo el personal y se promoverá la participación de los trabajadores en su cumplimiento y en la mejora continua de las condiciones laborales.
- **Confidencialidad:** Se garantiza el manejo confidencial de la información personal y de los resultados de las evaluaciones, así como de los procesos de queja.

6. Medidas para Prevenir y Controlar los Factores de Riesgo Psicosocial

Para cumplir nuestros compromisos, establecemos las siguientes líneas de acción, basadas en el numeral 8.2 de la NOM-035-STPS-2018:

- a) Liderazgo y relaciones en el trabajo:** Se promueve un liderazgo positivo y relaciones respetuosas, en línea con el Art. 59 del RIT.
- b) Cargas de trabajo:** Se busca una distribución equitativa y clara de las cargas de trabajo, conforme a los horarios establecidos en los Art. 18 y 19 del RIT y las reglas de tiempo extra (Art. 29 y 30 RIT).
- c) Control sobre el trabajo:** Se fomenta la autonomía y la participación de los trabajadores en sus tareas.
- d) Apoyo social:** Se promueve el apoyo mutuo, la colaboración y las relaciones sociales positivas (Art. 63 inciso i RIT).
- e) Equilibrio entre la relación trabajo-familia:** Se implementan acciones para facilitar el balance vida-trabajo, respetando los derechos de maternidad y lactancia (Capítulo XIV RIT).
- f) Reconocimiento en el trabajo:** Se implementan mecanismos para reconocer el desempeño sobresaliente, más allá de la remuneración.
- g) Prevención de la violencia laboral:** Se aplican acciones específicas para prevenir cualquier forma de violencia, refiriendo su atención al Protocolo específico (Art. 63 inciso z RIT).
- h) Información y comunicación:** Se asegura que todo el personal reciba la información necesaria para realizar su trabajo y conozca los aspectos relevantes de la organización.
- i) Capacitación y adiestramiento:** Se proporciona capacitación para el desarrollo de competencias (Art. 60 inciso b y Art. 17 Bis RIT).

7. Prácticas Opuestas al Entorno Organizacional Favorable y Actos de Violencia Laboral

Para efectos de esta política, y en concordancia con el Protocolo de Violencia Laboral, se definen como conductas inaceptables y sujetas a sanción (RIT, Capítulo XV):

A. Prácticas Opuestas al Entorno Organizacional Favorable:

- Condiciones de trabajo peligrosas o poco saludables (RFSST Art. 3, Fracc. V y VI).
- Tareas o demandas laborales que exceden la capacidad del trabajador (NOM-035, 7.2 b).
- Sentirse sin control sobre el trabajo, sin poder tomar decisiones o influir en lo que se hace día a día.
- Horarios o cambios de turno que son más largos de lo que dice la Ley Federal del Trabajo (Art. 59-61 LFT; Art. 18 RIT) y rotación de turnos sin descanso.
- Situaciones donde el trabajo interfiere con el tiempo en familia, especialmente si se tiene que trabajar fuera del horario normal de forma constante.
- Liderazgo negativo: comportamiento del jefe o superiores que sea agresivo, junto con instrucciones de trabajo poco claras y poca o nula retroalimentación.
- Relaciones negativas: dificultades para hablar y trabajar en equipo con los compañeros, incluyendo malas comunicaciones, falta de apoyo y problemas para cooperar.

B. Actos de Violencia Laboral (Tolerancia Cero):

- Acoso Laboral (Mobbing): Actos reiterados para intimidar, excluir, opacar o amedrentar a un trabajador, causando un daño (Definición STPS Protocolo y NOM-035).
- Hostigamiento Sexual: Ejercicio de poder en una relación de subordinación con conductas verbales o físicas de connotación lasciva (Art. 3 Bis LFT; Art. 13 LGAMVLV; Art. 63 z RIT).
- Acoso Sexual: Forma de violencia con ejercicio abusivo de poder sin subordinación, que conlleva indefensión y riesgo (Art. 3 Bis LFT; Art. 13 LGAMVLV).
- Malos Tratos: Trato ofensivo que se repite, como insultos, burlas o humillaciones constantes (NOM-035, 7.2 i, 3).
- Discriminación: Cualquier distinción, exclusión o restricción basada en origen étnico, género, edad, discapacidad, religión, preferencias sexuales, embarazo, etc., que anule o menoscabe derechos (Art. 1 LFPED; Art. 3 LFT).

8. Obligaciones de los Trabajadores

En cumplimiento con el Artículo 6 de la NOM-035-STPS-2018 y el RIT de la empresa, los trabajadores tienen las siguientes obligaciones:

- 1. Observar** las medidas de prevención y control establecidas en esta política y en los programas de la empresa para el bienestar organizacional (Conforme al Art. 63 del RIT).
- 2. Abstenerse** de realizar prácticas contrarias al EOF y actos de violencia laboral (Conforme al Art. 63, incisos f, i, v, z del RIT).
- 3. Participar** en la identificación de los Factores de Riesgo Psicosocial y en la evaluación del Entorno Organizacional.
- 4. Informar** sobre prácticas opuestas al EOF y denunciar actos de violencia laboral a través de los canales establecidos (Conforme al Art. 72 del RIT).
- 5. Informar** por escrito al patrón, directamente o a través de la Comisión de Seguridad e Higiene, sobre acontecimientos traumáticos severos presenciados o sufridos durante o con motivo del trabajo.
- 6. Participar** en los eventos de información y programas de capacitación que proporcione el patrón.
- 7. Someterse** a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que determine la NOM-035 y el RIT (Conforme al Art. 63 inciso e y Art. 79 del RIT).

9. Responsabilidades de Implementación y Seguimiento

- La **Dirección General** es la máxima responsable de proveer los recursos necesarios para la implementación de esta política.
- El área de **Recursos Humanos** (o quien designe la Dirección) coordinará las actividades de identificación, análisis, prevención y control de los FRP y del EOF.
- El **Comité de Atención y Seguimiento** (creado bajo el Protocolo de Violencia Laboral) será la instancia responsable de recibir, investigar y gestionar las quejas por violencia laboral, hostigamiento y acoso.
- La **Comisión Mixta de Seguridad e Higiene (CSH)** (Art. 70 RIT) apoyará en la recepción de quejas y en la promoción de un entorno seguro.
- La **Comisión Mixta de Capacitación, Adiestramiento y Productividad (CMCAP)** (Art. 17 Bis RIT) colaborará en el desarrollo de las acciones de capacitación (Sección 6, inciso i).
- **Todos los líderes, supervisores y gerentes** son responsables directos de vigilar el cumplimiento de esta política en sus equipos, fomentar un liderazgo positivo y atender o canalizar cualquier queja o situación de riesgo de manera inmediata.

10. Difusión y Vigencia

Esta política será difundida anualmente a todo el personal a través de medios físicos y electrónicos. Será revisada cada dos años, o antes si la normatividad cambia, para asegurar su mejora continua.

Zapopan, Jalisco, a 22 de octubre del 2025.

Lic. Claudia Selene Medina Chávez
Director General

Lic. Laura Patricia Pérez Huescas
Director de Capital Humano

Ing. Luis Miguel Medel Valtierra
Representante de la Comisión de Seguridad e Higiene

ANEXO 1: Glosario de Términos Clave

Para efectos de esta política, se entenderá por:

- **Acontecimiento Traumático Severo (ATS):** 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 (NOM-035-STPS-2018).
- **Acoso Laboral (Mobbing):** Actos que dañan la estabilidad psicológica, la personalidad, la dignidad o integridad del trabajador. Consiste en acciones de intimidación sistemática y persistente, como descrédito, insultos, humillaciones, devaluación, marginación, indiferencia, comparaciones destructivas, rechazo y amenazas (NOM-035-STPS-2018).
- **Acoso Sexual:** Una forma de violencia en la que, si bien no existe la subordinación, hay un ejercicio abusivo del poder que conlleva a un estado de indefensión y de riesgo para la víctima (Art. 3 Bis, LFT; Art. 13, LGAMVLV).
- **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 (NOM-035-STPS-2018).
- **Centro de Trabajo:** El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades [...] en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo (NOM-035-STPS-2018; RFSST).
- **Discriminación:** Toda distinción, exclusión, restricción o preferencia que, por acción u omisión, [...] no sea objetiva, racional ni proporcional y tenga por objeto o resultado obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades, cuando se base en uno o más motivos (Art. 1, LFPED).
- **Entorno Organizacional Favorable (EOF):** 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; la definición precisa de responsabilidades; la participación proactiva y comunicación; la distribución adecuada de cargas de trabajo; y la evaluación y el reconocimiento del desempeño (NOM-035-STPS-2018).
- **Factores de Riesgo Psicosocial (FRP):** 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, el tipo de jornada y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral (NOM-035-STPS-2018; RFSST).
- **Hostigamiento Sexual:** El ejercicio del poder, en una relación de subordinación real de la víctima frente al agresor en el ámbito laboral, que se expresa en conductas verbales, físicas o ambas, relacionadas con la sexualidad de connotación lasciva (Art. 3 Bis, LFT; Art. 13, LGAMVLV).
- **Medidas de Control:** Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial (NOM-035-STPS-2018).
- **Violencia Laboral:** Actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud (NOM-035-STPS-2018). Incluye el acoso laboral, el hostigamiento y el acoso sexual (Protocolo STPS).