

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Objetivo

Dar a conocer, de conformidad con el punto 5.1 de la NOM-035-STPS-2018, la declaración de principios y compromisos que establecen LOZANO TRAVEL DE MÉXICO S.A. DE C.V. e INTERNATIONAL TRAVEL GROUP S.A. DE C.V. para prevenir los factores de riesgo psicosocial, la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable y así desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Alcance

Esta política aplica a todo el personal que labora para LTM e ITG.

Definiciones

- a) **Psicosocial:** Es la relación entre el individuo y su entorno social; en el ámbito laboral se interpreta como la relación entre el trabajador y su entorno de trabajo.
- b) **Trabajador:** La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.
- c) **Trabajo:** Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.
- d) **Factores de Riesgo Psicosocial:** Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo que pueden provocar en el trabajador trastornos derivados 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 al trabajador, por el trabajo desarrollado.
- e) **Violencia Laboral:** Uso intencional del poder, amenaza o efectivo, contra otra persona o un grupo, en circunstancias relacionadas con el trabajo, que cause o tenga un alto grado de probabilidad de causar lesiones, daño psicológico y/o mal desarrollo.
- f) **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.

Responsables

El área de Recursos Humanos, la cual está comprometida a velar por el bienestar de los colaboradores; siendo responsable así de la implementación y verificación del cumplimiento de esta política en todos los niveles de la organización.

Es responsabilidad de los supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.

De la misma manera todos los colaboradores adquieren la responsabilidad de forma individual de seguir los lineamientos establecidos por esta política, así como de informar a RRHH de forma oportuna sobre cualquier riesgo psicosocial a través del siguiente canal de comunicación anónima en la intranet empresarial:

Departamentos → Recursos Humanos → NOM-035 → **Buzón de Quejas y Sugerencias.**

Compromisos

Con el propósito de prevenir, identificar y atender los factores de riesgo psicosocial; la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, LTM e ITG asumen los compromisos siguientes:

- a) Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- b) Se aplican 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;
- c) Se cuenta 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;
- d) Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
- e) Se divulgan de forma eficaz las políticas y medidas de prevención;
- f) Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- g) Se respeta al 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;
- h) Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados;
- i) Se vigila el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, se salvaguarda la información que es recolectada, se da trámite y se interviene de forma oportuna, en las quejas que se reciben por los medios establecidos.

Medidas de prevención

Para favorecer un entorno organizacional favorable en LTM e ITG se:

- a) Realizan reuniones con los colaboradores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo en cada área;
- 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, clientes;
- d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
- e) Llevan a cabo exámenes psicológicos y/o psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuenta con capacidades y preparación acordes;
- f) Promueve el seguimiento a las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo para lograr la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores;
- g) Realizan planes de promoción interna;
- h) Capacita a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo acorde a la LFT, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas;
- i) Realiza una distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo conforme a la Ley Federal de Trabajo, para tal efecto, se define en los contratos que se emiten en función de la naturaleza específica de la labor que se realice promoviendo así el trabajo digno y un entorno organizacional favorable;
- j) Hace hincapié en que todos los colaboradores son importantes para el centro de trabajo para promover así el sentido de pertenencia a la organización;
- k) Otorga Seguro de Gastos Médicos Mayores a los colaboradores con contrato de planta para procurar y mantener su salud;
- l) Publica en la intranet empresarial y a través de comunicados vía email, noticias y avisos de interés para sus trabajadores y empleados relativos a las labores para lograr la comunicación entre los integrantes. En estos no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo;
- m) Implementarán evaluaciones al desempeño por lo menos una vez al año, lo cual se llevará a cabo personalmente por conducto del supervisor o jefe inmediato del colaborador de que se trate y los resultados de estas servirán de base para determinar el reconocimiento o beneficios a los colaboradores sobresalientes.

