

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES

1. INTRODUCCIÓN

1.1. Objetivo

La presente Política tiene como principal objetivo prevenir aquellos factores que puedan provocar trastornos de ansiedad, de estrés grave y de adaptación, derivados 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, así como, promover y mantener un entorno organizacional favorable considerando éste como 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 recomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores, la evaluación y el reconocimiento del desempeño y la distribución adecuada de cargas de trabajo con jornadas de trabajo regulares conforme a las estipulaciones legales aplicables.

1.2. Alcance

La presente Política aplica a todos los empleados que laboran en los diferentes niveles, tanto directivos, administrativos, operativos, contratistas, o personas que de una u otra forma se encuentren relacionadas laboralmente con la compañía SAMSONITE MEXICO S.A. DE C.V. o sus Subsidiarias.

Los empleados deben dar cumplimiento a los lineamientos que establece la presente Política, y deberán dar cumplimiento a la normativa nacional vigente, los procedimientos internos y demás requisitos aplicables.

1.3. Definiciones

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 de Trabajo y Previsión Social 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.

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

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 sin períodos de recuperación.

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.

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

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

2. RESPONSABILIDADES

2.1. Es responsabilidad de la administración corporativa:

- Velar por el cumplimiento del presente documento.
- Crear y fomentar espacios de participación y consulta.
- Mantener actualizadas las descripciones de puesto que indican las responsabilidades específicas de cada puesto de trabajo.
- Garantizar la prestación de los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y, los de la medicina del trabajo.
- Proporcionar suficientes recursos presupuestarios para los temas de Seguridad y Salud.
- Asegurar que se realice una inspección de seguridad, anual para evaluar el cumplimiento normativo y los objetivos establecidos en materia de Gestión de Seguridad.
- Guiar el desarrollo de un Sistema de Gestión de Seguridad consistente.
- Ordenar la aplicación de los exámenes médicos y psicométricos para situar a cada trabajador en el puesto o actividades a desarrollar, así como, dar seguimiento a la salud de los trabajadores.
- Contar con un Diagnóstico de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Constituir e integrar la Comisión de Seguridad e Higiene, así como dar las facilidades para su operación.
- Programar y liderar reuniones con los trabajadores para que estos expongan sus dudas, inquietudes o quejas relacionadas con el trabajo.
- Asegurarse de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial, así como de la adopción de medidas para su prevención y control.
- Atender las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral.
- Recibir los reportes de los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos durante o con motivo del trabajo y canalizarlos para su atención médica.

2.2. El responsable de Recursos Humanos /Seguridad deberá:

- Divulgar este documento, así como las medidas de prevención que de su aplicación se deriven.
- Realizar la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial.
- Informar a los trabajadores sobre los riesgos relacionados con la actividad que desarrollen.
- Establecer y dar seguimiento a medidas de prevención y acciones de control de los factores de riesgo psicosocial y de la violencia laboral.
- Proporcionar, así como garantizar que se establezca y siga un programa de capacitación que considere a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.
- Evaluar el cumplimiento normativo de manera anual, haciendo uso del diagnóstico de

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

Seguridad y Salud en el trabajo.

- Instaurar 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.
- Detectar, evaluar, atender y dar seguimiento a los actos y condiciones inseguras presentes en los centros de trabajo.
- Elaborar los programas específicos, manuales y procedimientos, que orienten la realización de las actividades y procesos laborales bajo condiciones seguras y en caso de emergencia.
- Colocar en lugares visibles del centro de trabajo publicaciones informativas relacionadas con las labores del centro de trabajo.
- Conservar registros sobre:
 - ✓ Los resultados de la identificación, análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional favorable, según aplique.
 - ✓ Las medidas de control adoptadas como resultado de la identificación y análisis de los factores de riesgo psicosocial y la evaluación del entorno organizacional favorable.
 - ✓ Los nombres de los trabajadores a los que se les practicaron los exámenes o evaluaciones clínicas y/o psicológicas, así como el resultado o diagnóstico.

2.3. Es responsabilidad de los supervisores, jefes y/o gerentes de departamento:

- Familiarizarse con este documento y hacérselo llegar al personal a su cargo.
- Liderar la realización de actividades tendientes a garantizar el pleno cumplimiento de este documento y la normativa nacional aplicable.
- Asegurarse de que el personal a su cargo reciba suficiente y adecuada capacitación enfocada a realizar sus actividades laborales de forma segura.
- Programar y liderar reuniones con los trabajadores para que estos expongan sus dudas, inquietudes o quejas relacionadas con el trabajo.
- Asignar a su personal tareas para las cuales estén calificados.
- Participar y garantizar que su personal participe en la aplicación de controles, cuando esto sea necesario.
- Alentar a su personal en la participación activa en el programa de seguridad.

2.4. Es responsabilidad de los empleados:

- Colaborar para contar con un entorno organizacional favorable.
- Abstenerse de realizar prácticas contrarias al entorno organizacional favorable y actos de violencia laboral.
- Participar en la identificación de 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, ya sea directamente al patrón, jefe directo y/o a través de la

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

comisión de Seguridad e Higiene.

- Informar por escrito al patrón directamente o a través 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, nombre de los trabajadores involucrados, en caso de que aplique, la fecha de ocurrencia y la descripción de los acontecimientos”, dicho informe deberá presentarse en un lapso no mayor a 30 días naturales posteriores al acontecimiento.
- Participar en los eventos de información que proporcione el patrón.
- Someterse a los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas que se determinen aplicables como mecanismos de control.

3. DESCRIPCIÓN DE LA POLÍTICA

- Es obligación de supervisores, gerentes y directores aplicar esta política y predicar con el ejemplo.
- 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.
- 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.
- 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.
- Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación.
- Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención.
- Todos los trabajadores participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo.
- 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.
- Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.

4. PRINCIPIOS RECTORES

4.1. Para favorecer un entorno organizacional favorable, en el centro de trabajo se:

- Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo.
- Mantienen limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños,

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

sanitarios, accesos.

- Tratan con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes.
- Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos.
- Realizan exámenes médicos al personal de nuevo ingreso para procurar y mantener su salud.
- 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
- Realizan planes de promoción interna.
- Capacitan a todo el personal para el desempeño de sus funciones, su seguridad y desarrollo.

- 4.2.** En este centro de trabajo, para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores y empleados son importantes para el centro de trabajo, 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.
- 4.3.** Este centro de trabajo, para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas, imparte a sus trabajadores y empleados la capacitación establecida en la Ley Federal del Trabajo, acorde a las actividades que desempeñan.
- 4.4.** En este centro de trabajo, 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.
- 4.5.** Para lograr la participación proactiva y comunicación entre sus integrantes, este centro de trabajo publica en tableros anuncios, noticias y avisos de interés para sus trabajadores y empleados relativos a las labores y operaciones de la misma, y éstos, a su vez, pueden publicar en dichos tableros el mismo tipo de anuncios, noticias y avisos. En estos tableros no se incluyen avisos que no están estrictamente relacionados con las labores del centro de trabajo.
- 4.6.** Para promover un trabajo digno y lograr un entorno organizacional favorable, este centro de trabajo 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 Interior de Trabajo, en función de la naturaleza específica de la labor de que se trate.
- 4.7.** Para reconocer el desempeño de los trabajadores en el centro de trabajo, 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

 Samsonite® POLÍTICA LATAM		REFERENCIA
CONTENIDO: POLÍTICA FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIALES	FECHA DE EMISIÓN Enero 2024	PÁGINA:
AREA RESPONSABLE/INVOLUCRADAS: RECURSOS HUMANOS	FECHA DE REVISIÓN 07/01/2024	SUSTITUYE A: NUEVO

el reconocimiento o beneficios a los trabajadores sobresalientes.

- 4.8.** Este centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos, para dicho efecto la compañía pone a disposición de los empleados un sitio web www.samsonite.ethicspoint.com para recibir reportes de faltas o incumplimientos a esta política así como los valores de la compañía.

5. REFERENCIAS LEGALES

- Ley Federal del Trabajo.
- Reglamento Federal de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- 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.
- NOM-035-STPS-2015, Factores de riesgo psicosocial en el trabajo – Identificación, análisis y prevención.
- NMX-R-025-SCFI-2015, En Igualdad Laboral y No Discriminación.

6. CONTROL DE CAMBIOS

No se han realizado cambios desde su emisión.

7. RESPONSABLES DE LA POLITICA

Cargo/Rol	Aplicación	Seguimiento
Director de HR LATAM		X
HR Manager	X	