

**POLÍTICA CONTRA TRABAJO FORZADO, ACOSO Y ABUSO DE AUTORIDAD**  
**RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.**

**Ciudad de México a 05 Mayo de 2025**

**I. DECLARACIÓN DE COMPROMISO**

**RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.**, con RFC **RSI220103P30**, con domicilio en Río Mississippi No. 49, Depto. 1402, Alcaldía Cuauhtémoc, Ciudad de México, C.P. 06500, en adelante "**la Empresa**", reconoce que todo ser humano tiene derecho a trabajar en condiciones de libertad, dignidad y respeto.

La Empresa rechaza de forma absoluta e irrenunciable cualquier forma de trabajo forzado, servidumbre, trata de personas, acoso laboral, acoso sexual y abuso de autoridad en todas sus operaciones, proyectos y cadena de valor. Este compromiso aplica sin excepción a todos los colaboradores, directivos, subcontratistas y proveedores que formen parte de o interactúen con la organización.

La presente Política se emite con la convicción de que un ambiente laboral libre, seguro y respetuoso es condición indispensable para el desarrollo de las personas y la sostenibilidad de la Empresa.

**II. MARCO LEGAL**

La presente Política se emite en cumplimiento y observancia de:

- **Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos** — Artículos 1°, 5° y 123
- **Ley Federal del Trabajo (LFT)** — Artículos 3°, 47, 51 y relativos
- **Ley General para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas**
- **Ley General de Acceso de las Mujeres a una Vida Libre de Violencia**
- **NOM-035-STPS-2018** — Factores de riesgo psicosocial en el trabajo
- **Convenio 29 de la OIT** — Sobre el trabajo forzoso
- **Convenio 105 de la OIT** — Sobre la abolición del trabajo forzoso
- **Convenio 190 de la OIT** — Sobre la violencia y el acoso en el trabajo
- **Protocolo de Palermo** de la ONU — Contra la trata de personas
- Demás disposiciones legales aplicables en los Estados Unidos Mexicanos

**III. DEFINICIONES**

Para efectos de la presente Política, se entenderá por:

**Trabajo forzado:** Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de algún perjuicio, para el cual no se haya ofrecido voluntariamente, incluyendo la servidumbre por deudas, la retención de documentos de identidad, la restricción de libertad de movimiento o cualquier otra forma de coerción física, psicológica o económica.

**Acoso laboral (mobbing):** Toda conducta persistente y demostrable ejercida sobre un colaborador por parte de un superior, compañero o subalterno, que tenga como propósito

o efecto generar miedo, intimidación, terror o angustia, causar perjuicio laboral, generar desmotivación o inducir la renuncia del trabajador.

**Acoso sexual:** Toda conducta de naturaleza sexual no deseada, ya sea física, verbal o no verbal, que tenga el propósito o efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando dicha conducta crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

**Abuso de autoridad:** El ejercicio indebido de las facultades jerárquicas con el fin de perjudicar, humillar, presionar o discriminar a un colaborador, ya sea mediante órdenes arbitrarias, trato vejatorio, asignación de tareas degradantes o cualquier otra conducta que exceda los límites del poder de dirección legítimo del empleador.

**Trata de personas:** Toda acción de captación, transporte, traslado, acogida o recepción de personas mediante amenaza, uso de la fuerza, engaño, abuso de poder o de situación de vulnerabilidad, con fines de explotación laboral o sexual.

#### IV. PROHIBICIONES EXPRESAS

Queda estrictamente prohibido en todas las operaciones, instalaciones y proyectos de la Empresa:

##### 4.1 Respeto al trabajo forzado:

- Obligar a cualquier persona a prestar sus servicios mediante coerción, amenaza, violencia o cualquier forma de presión indebida
- Retener documentos de identidad, pasaportes, licencias u otros documentos personales de los colaboradores
- Imponer deudas, descuentos o penalizaciones que condicionen la libertad del trabajador para concluir su relación laboral
- Restringir la libertad de movimiento de cualquier colaborador dentro o fuera del lugar de trabajo
- Pagar salarios por debajo del mínimo legal o retener pagos como mecanismo de presión
- Establecer condiciones de alojamiento o transporte que generen dependencia o sometimiento del trabajador

##### 4.2 Respeto al acoso laboral y sexual:

- Ejercer cualquier conducta de intimidación, humillación, maltrato verbal o psicológico hacia un colaborador
- Realizar comentarios, gestos, contacto físico o cualquier conducta de naturaleza sexual no deseada
- Condicionar beneficios laborales, permanencia en el empleo o promociones a la aceptación de conductas de acoso
- Difundir rumores, información falsa o material ofensivo sobre un colaborador
- Aislar deliberadamente a un colaborador de sus actividades o equipo de trabajo como forma de presión

##### 4.3 Respeto al abuso de autoridad:

- Asignar tareas humillantes, degradantes o innecesarias con el fin de presionar o perjudicar a un colaborador
- Ejercer represalias contra colaboradores que hayan presentado una denuncia de buena fe
- Tomar decisiones laborales de forma arbitraria y discriminatoria en perjuicio de algún colaborador
- Ejercer vigilancia o control excesivo que atente contra la dignidad o privacidad del trabajador

#### V. CONDICIONES LABORALES LIBRES Y DIGNAS

La Empresa garantiza que todos sus colaboradores gozarán de las siguientes condiciones:

- **Libertad de contratación y renuncia:** Todo colaborador ingresa y permanece en la Empresa de forma voluntaria, y tiene el derecho de concluir su relación laboral conforme a los términos establecidos en la LFT, sin represalias ni penalizaciones indebidas
- **Remuneración justa y oportuna:** El pago de salarios se realizará conforme a lo acordado, sin retenciones arbitrarias ni descuentos no autorizados por la ley
- **Documentación personal:** La Empresa no retendrá en ningún caso documentos de identidad, títulos, licencias u otros documentos personales de sus colaboradores
- **Libertad de movimiento:** Los colaboradores podrán desplazarse libremente dentro y fuera de las instalaciones y zonas de trabajo, conforme a los horarios y medidas de seguridad aplicables
- **Trato digno:** Todo colaborador será tratado con respeto, consideración y en condiciones de igualdad, independientemente de su cargo, género, origen, edad o cualquier otra condición personal

#### VI. PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

En línea con el compromiso de la Empresa hacia el bienestar integral de sus colaboradores, y en concordancia con el espíritu de la **NOM-035-STPS-2018**, la Empresa se compromete a:

- Promover un ambiente laboral sano, respetuoso y libre de cualquier forma de violencia
- Identificar y atender factores de riesgo psicosocial que puedan afectar la salud mental y emocional de sus colaboradores
- Fomentar una cultura de comunicación abierta, colaboración y apoyo mutuo entre los integrantes del equipo
- Brindar atención y seguimiento a los colaboradores que reporten situaciones de estrés, malestar o conflicto en el entorno laboral

#### VII. RESPONSABILIDADES

##### 7.1 De la Empresa:

- Garantizar condiciones de trabajo libres, dignas y seguras para todos sus colaboradores

- Investigar de forma oportuna, imparcial y confidencial cualquier denuncia relacionada con las conductas prohibidas en esta Política
- Aplicar las medidas correctivas y sanciones correspondientes a quienes incurran en conductas contrarias a esta Política
- Capacitar periódicamente a su personal sobre los derechos laborales y los principios establecidos en este documento

#### **7.2 De los Colaboradores:**

- Abstenerse de incurrir en cualquiera de las conductas prohibidas por la presente Política
- Reportar de forma oportuna cualquier situación que contravenga los principios aquí establecidos, ya sea propia o de la que sean testigos
- Colaborar con las investigaciones que se lleven a cabo en el marco de esta Política
- Tratar a todos los compañeros, superiores y subordinados con respeto y consideración

#### **7.3 De los Directivos y Responsables de Área:**

- Dar ejemplo de conducta ética, respetuosa y apegada a los principios de esta Política
- Atender de forma inmediata cualquier reporte o queja que les sea presentada, canalizándola al área correspondiente
- Abstenerse de ejercer represalias contra colaboradores que presenten denuncias de buena fe
- Promover activamente un ambiente de trabajo libre de acoso, violencia y abuso de autoridad

### **VIII. CANAL DE DENUNCIA Y PROCEDIMIENTO**

**8.1 Medios de reporte** Cualquier colaborador, proveedor, subcontratista o tercero que experimente o sea testigo de alguna conducta contraria a la presente Política podrá reportarla a través de los siguientes canales:

**Correo electrónico:** [contacto@rmingeneria.mx](mailto:contacto@rmingeneria.mx)

**Área de Recursos Humanos** o persona responsable designada por la Empresa

**Comunicación directa** con el Representante Legal

**8.2 Confidencialidad y no represalia** La Empresa garantiza que:

- Todo reporte será tratado con estricta confidencialidad
- No habrá represalia alguna contra quien presente una denuncia de buena fe
- La identidad del denunciante será protegida en la medida que lo permita el proceso de investigación

**8.3 Procedimiento de investigación** Una vez recibida una denuncia, la Empresa seguirá el siguiente procedimiento general:

1. **Recepción y registro** de la denuncia en un plazo no mayor a 24 horas
2. **Evaluación inicial** para determinar la gravedad y la urgencia de la situación

3. **Investigación imparcial**, con entrevistas a las partes involucradas y recopilación de evidencia
4. **Resolución y determinación** de medidas correctivas o sanciones, según corresponda
5. **Seguimiento** para verificar que las medidas adoptadas sean efectivas y que no existan represalias

En caso de que la conducta denunciada pueda constituir un delito, la Empresa procederá a realizar la denuncia correspondiente ante las autoridades competentes, incluyendo la **Fiscalía General de la República**, la **STPS** o las autoridades locales que correspondan.

#### **IX. EXTENSIÓN A PROVEEDORES Y SUBCONTRATISTAS**

Los proveedores, subcontratistas y socios comerciales de la Empresa deberán:

- Garantizar que sus operaciones están libres de trabajo forzado, acoso y abuso de autoridad
- Adoptar políticas internas compatibles con los principios establecidos en el presente documento
- Permitir, cuando sea requerido, la verificación por parte de la Empresa del cumplimiento de estas disposiciones
- Notificar de inmediato a la Empresa cualquier situación contraria a esta Política identificada en su propia operación

El incumplimiento de estas obligaciones facultará a la Empresa para **suspender o dar por terminada** la relación comercial de forma inmediata, sin responsabilidad a su cargo.

#### **X. CONSECUENCIAS DEL INCUMPLIMIENTO**

El incumplimiento de la presente Política por parte de cualquier colaborador podrá derivar en:

- Amonestación escrita
- Suspensión temporal sin goce de sueldo
- Rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para la Empresa, conforme al Artículo 47 de la LFT
- Presentación de denuncia penal ante las autoridades competentes cuando la conducta constituya un delito

#### **XI. VIGENCIA Y ACTUALIZACIÓN**

La presente Política entra en vigor a partir de su fecha de emisión y será revisada cuando menos **una vez al año**, o cuando se produzcan cambios en la legislación aplicable, en las condiciones operativas de la Empresa o como resultado de los aprendizajes derivados de los procesos de investigación internos.

**Autoriza:**

**José Juan Sánchez Martínez** Representante Legal RM, Servicios de Ingeniería y Consultoría Especializada S.A. de C.V.

*Esta Política fue elaborada en cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, la NOM-035-STPS-2018, los Convenios 29, 105 y 190 de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) y demás disposiciones aplicables en los Estados Unidos Mexicanos.*