seamos nuestra
mejor versión

Seguridad en el Trabajo y Salud y Bienestar

Seguridad en el Trabajo

A) Objetivo

La seguridad en el trabajo es un pilar fundamental en El Puerto de Liverpool, ya que protege la integridad de los colaboradores. Su implementación permite prevenir accidentes y enfermedades laborales, al mismo tiempo que asegura espacios de trabajo seguros, aptos y confiables. Esto se logra mediante la aplicación de la normatividad vigente en materia de seguridad en el trabajo, conforme a lo establecido por las dependencias gubernamentales, resguardando así el bienestar de todos los trabajadores.

B) Responsabilidades

- Dar a conocer las políticas y normas de seguridad.
- Identificación y prevención de riesgos de trabajo en conjunto con los líderes de los centros de trabajo.
- Cumplimiento normativo físico y documental de los centros de trabajo.

C) Equipo de Seguridad

El equipo de Seguridad en el Trabajo, está integrado por personal especializado en la materia con el objetivo de mantener centros de trabajo seguros para colaboradores y clientes, a través del cumplimiento de la normatividad aplicable y mejores prácticas.

D) Mejora Continua

De manera periódica se revisan los procesos del área de Seguridad en el Trabajopara la optimización y la mejora continua.

E) Requisitos contractuales y de contratación:

Todos los proveedores del Puerto, están sujetos a los lineamientos de seguridad en el trabajo vigentes implementados en El Puerto, de tal forma que, cada contratista, deberá garantizar el cumplimiento de dicho lineamientos asegurando la integridad de cualquier colaborador, en ese mismo sentido todos los colaboradores del puerto deberán cumplir invariablemente con las políticas enunciadas con anterioridad en materia de seguridad en el trabajo.

Salud y Bienestar

A) Objetivo

En El Puerto de Liverpool, el bienestar de nuestros colaboradores es una prioridad. Por ello, realizamos acciones enfocadas en la salud integral, en los pilares físico, mental-emocional, financiero y social, a través de iniciativas estratégicas y de alto impacto.

B) Programas

A continuación, se comparten los principales resultados del 2025 del área de Salud y Bienestar, que reflejan el compromiso de la organización con la prevención,atención oportuna, formación continua y promoción de hábitos saludables en todas las Unidades de Negocio.

Urgencias integrales

Como parte de la evolución en nuestra estrategia de atención a colaboradores, en 2025 El Puerto de Liverpool consolidó el modelo de “Urgencias Integrales”. Operado por el Centro Nacional de Monitoreo y el Centro de Atención a Emergencias de Suburbia, este sistema integra la atención de urgencias médicas y psicológicas en un canal único (5911), lo que permite una respuesta más ágil, coordinada y oportuna ante situaciones que requieren intervención inmediata. Este modelo fortalece la coordinación entre las áreas involucradas y facilita el acceso a una atención eficiente, protegiendo así la salud y el bienestar de nuestros colaboradores.

Logros y resultados:

Se realizaron 427 activaciones de ambulancias, 346 requirieron traslado, lo que confirma que se trataba de emergencias reales. Con el 80% de las unidades llegando en menos de 25 minutos, fortaleciendo nuestra capacidad de respuesta y contribuyendo a brindar atención oportuna para salvaguardar la salud e integridad de nuestros colaboradores.

Capacitación en Primeros Auxilios:

Fortalecimos la cultura de prevención y respuesta oportuna, capacitando a más de 15,848 colaboradores en 219 ubicaciones de las distintas Unidades de Negocio:

- 8,248 colaboradores capacitados en Primeros Auxilios Integrales.
- 7,600 colaboradores capacitados en Primeros Auxilios Médicos.

Caravanas de Salud y Bienestar

De enero a noviembre, se llevaron a cabo las Caravanas de Salud y Bienestar en las distintas Unidades de Negocio, beneficiando a miles de colaboradores mediante acciones de prevención y detección oportuna.

Como parte de esta iniciativa, se realizaron 44,657 estudios médicos. En salud femenina, se efectuaron 880 mastografías, 109 ultrasonidos mamarios y 3,325 pruebas de Papanicolaou. En salud masculina, 334 colaboradores participaron en la prueba de antígeno prostático.

Adicionalmente, se realizaron 21,527 check ups básicos, 16,801 mediciones de glucosa y 1,681 pruebas rápidas para la detección de hepatitis, sífilis y VIH. Como complemento a estas acciones, 6,975 colaboradores participaron en actividades de promoción de la salud y 4,048 colaboradores asistieron a actividades deportivas, fortaleciendo la adopción de hábitos saludables.

Jornadas de Vacunación

De enero a noviembre, se aplicaron 40,405 vacunas, destacando las de influenza, sarampión y rubéola (SR), COVID-19, tétanos, neumococo, hepatitis, tétanos/difteria (Td) y VPH.

Salud Mental

Reafirmando nuestro compromiso con el bienestar mental de nuestros colaboradores, de enero a diciembre, la Línea de Apoyo Psicológico brindó acompañamiento a 3,620 usuarios únicos, facilitando el acceso oportuno a atención especializada.

Asimismo, 5,740 líderes fueron capacitados en Primeros Auxilios Psicológicos, fortaleciendo sus habilidades para identificar señales de alerta, brindar contención inicial y canalizar oportunamente a los colaboradores que requieren apoyo. De manera complementaria, 5,621 colaboradores participaron en pláticas enfocadas en el fortalecimiento del bienestar emocional.

Como parte de las acciones de prevención de riesgos psicosociales, el curso "Bienestar en Acción: Herramientas Prácticas para Líderes" impactó a más de 7,000 líderes, proporcionándoles herramientas prácticas para favorecer entornos laborales saludables y fortalecer la gestión de factores que pueden afectar el bienestar mental.

Congresos de Salud y Bienestar 2025

Como parte de la estrategia para fortalecer una cultura de prevención, autocuidado y bienestar, durante 2025 se llevaron a cabo dos congresos dirigidos a diferentes audiencias de la organización:

- Congreso de Salud y Bienestar: dirigido a los equipos de Recursos Humanos y Salud Ocupacional, con el objetivo de fortalecer sus conocimientos y competencias en temas de salud laboral y bienestar. Registró 3,432 participaciones.

- Congreso de Calidad de Vida: dirigido a colaboradores de toda la organización para promover el bienestar físico, mental, financiero y social, alcanzando 37,366 participaciones a nivel nacional.

A través de ambos congresos se impulsó la sensibilización y el desarrollo de herramientas prácticas para fortalecer el bienestar de los colaboradores y consolidar una cultura organizacional enfocada en la prevención y el autocuidado.

Telemedicina

Con el objetivo de fortalecer la atención médica y el bienestar de nuestros colaboradores, el servicio de Telemedicina amplió su cobertura a Liverpool Express, Boutiques, Suburbia, Centros Comerciales y Centros Logísticos. Con esta estrategia se brindó atención médica y de nutrición a más de 12,000 colaboradores, impactando de forma positiva en su bienestar.

Políticas de Calidad de Vida

Como parte del compromiso con el equilibrio entre la vida personal y laboral, El Puerto de Liverpool (EPL) ha creado políticas que impactan el el bienestar y calidad de vida de sus colaboradores, destacando lo siguiente:

1. Esquemas formales de flexibilidad en horarios de trabajo para su plantilla elegible (personal de Oficinas Corporativas):

A). El Puerto de Liverpool cuenta con una política permanente que otorga a los colaboradores 15 días hábiles (tres semanas) al año de trabajo remoto (Home Office). Esta modalidad permite al personal ejecutar sus responsabilidades desde su domicilio particular, u otra ciudad o país, brindando autonomía en la elección del espacio de trabajo. Los días pueden tomarse de forma consecutiva o escalonada a lo largo del año y se gestionan formalmente a través de la plataforma interna “Mi Puerto”. Adicional al esquema de trabajo híbrido, la empresa cuenta con un esquema de horarios flexibles, para adaptar la jornada a las necesidades de cada persona. Los colaboradores pueden adherirse a distintos bloques de horarios de entrada y salida (ej. comenzando a las 7:00 am, 8:00 am o 9:00 am). Asimismo, la política formaliza el beneficio de una jornada reducida los días viernes y establece explícitamente el respeto por el tiempo de desconexión digital durante los recesos de la jornada y al finalizar la misma.

2. Licencias Parentales, Cuidados Infantiles: El Puerto de Liverpool (EPL) reconoce la diversidad de estructuras familiares y promueve la equidad en los roles de cuidado a través de beneficios que superan las prestaciones de ley, garantizando el bienestar familiar y la continuidad laboral en diferentes esquemas de contratación:

A).Licencia parental pagada (cuidador primario – madre gestante): como prestación superior a la ley, la empresa otorga a las madres gestantes un permiso con goce de sueldo de 15 semanas integradas (12 semanas de incapacidad legal más 3 semanas adicionales pagadas por la compañía). Adicionalmente, se les otorga el beneficio de una jornada reducida de 6 horas diarias desde la semana 24 de gestación y hasta los primeros seis meses posteriores al nacimiento.

B). Licencia parental pagada (cuidador no primario / secundario): Para fomentar la corresponsabilidad en el cuidado del menor, EPL otorga al cuidador secundario (padre o madre no gestante, incluyendo casos de adopción o subrogación) un permiso con goce de sueldo de 15 días consecutivos posteriores al nacimiento o recepción del menor. Esto representa una prestación superior a la ley al sumar 10 días adicionales a los 5 días de permiso legal.

C). Promoción a la lactancia materna: la empresa apoya activamente la lactancia, contando con salas de lactancia materna en sus centros de trabajo. Estos espacios aseguran que las colaboradoras y clientas puedan disponer de un espacio especializado, exclusivo y con las condiciones óptimas de seguridad y salubridad para la extracción de la leche materna.