

POLITICA DE RESPONSABILIDAD SOCIAL



OBJETIVO:

Definir los criterios para garantizar la toma de decisiones en materia de personal, de manera que se respete la dignidad y los derechos fundamentales de la persona, de acuerdo con la Ley Federal del Trabajo (LFT) y los estándares internacionales en materia social dictados por la Organización Internacional del Trabajo (OIT).

ALCANCE:

Todo el personal, Directivos y proveedores de Productos Internacionales Mabe S. A. de C. V.

TERMINOLOGIA: LFT: Ley Federal del Trabajo / OIT: Organización Internacional del Trabajo

RESPONSABILIDADES:

Director de Planta: Autorizar la emisión de la Política de Responsabilidad Social y revisarla anualmente en el mes de febrero de cada año. **Gerente de R. Humanos:** Emitir y revisar anualmente la Política de Responsabilidad Social, fungir como representante de la dirección en el cumplimiento de las normas de responsabilidad social. **Coordinador de Seguridad e Higiene y Ambiental:** Responsable de la seguridad y salud en el trabajo, medio ambiente y fungir como representante de la dirección en materia de seguridad, salud y medio ambiente. **Representantes de los trabajadores:** Representar a los trabajadores y participar en la revisión, adecuación y efectividad de la política de Responsabilidad Social. **Todo el personal:** Respetar la política de Responsabilidad Social y reportar desviaciones a la misma.

CONTENIDO:

1. PROTECCIÓN A MENORES DE EDAD.

La edad mínima para contratar cualquier persona, sea directamente o a través de un proveedor o contratista es de 18 años. En la empresa no está permitido el trabajo de menores de edad en cumplimiento a lo establecido por la LFT Artículo 5° fracc XII, 22,22 bis, 23 y 175. La empresa se ajustará a lo que indique el procedimiento de remediación de trabajo infantil.

2. TRABAJO DIGNO.

Cada puesto de trabajo debe estar diseñado para que pueda ser efectuado con las herramientas, medios, equipos, facilidades, condiciones y horarios de manera que cumpla su propósito preservando la integridad física, las capacidades normales de esfuerzo y rendimiento, así como la dignidad de la persona, en cumplimiento a los Artículos. 5°. Fracc. III y 62 de la LFT.

La contratación, la permanencia en la empresa y terminaciones de relaciones de trabajo se da en la completa libertad del trabajador quien decide solicitar un empleo, permanecer en la empresa y retirarse de ella cuando así lo decida; la empresa se abstiene de retener documentos de identidad y pagos de depósitos a cambio de que el personal permanezca trabajando para la empresa. Los trabajadores solo permanecen dentro de las instalaciones durante su jornada de trabajo.

3. IGUALDAD DE OPORTUNIDADES.

La contratación selección, desarrollo y ascensos de los empleados se basan en sus propios méritos independientemente de su raza, color, religión, sexo, edad, nacionalidad, orientación sexual, identidad de género, estado civil o discapacidad de acuerdo al art. 3°, 56, 86, 154 y 164 de la LFT.

4. RESPETO A LA LIBERTAD DE ASOCIACIÓN.

La empresa respeta y colabora con el sindicato y demás organismos que los trabajadores elijan para representarlos dentro del marco legal correspondiente. Art. 154 y Título Séptimo de la LFT.

5. CUIDADO DE LA DISCIPLINA.

Cada persona que colabora en la empresa es responsable de cumplir las normas, políticas, indicaciones e instrucciones de trabajo que les sean aplicables. Las acciones y medidas orientadas a corregir las desviaciones que se presenten podrán ir desde la amonestación verbal hasta la rescisión de la relación trabajo, de acuerdo con lo establecido por el Art 3°, 105 y 110 de la LFT, dentro del marco del respeto y la dignidad.

6. HORARIOS DE TRABAJO

La naturaleza de las operaciones requiere que se establezcan horarios que permitan la atención a los procesos de manera continua, para ello deberán establecerse los horarios, los días de descanso y el ritmo de cambio de rol de trabajo que resulte más conveniente al personal,

dentro de lo permitido por la Ley Art. 58, 59, 60, 61 66 y 68 de la LFT.

7. REMUNERACIONES:

Al momento de la contratación el trabajador recibe una explicación completa de los ingresos y prestaciones a percibir y en cada día de pago se le entrega comprobante explicando cada una de las percepciones y deducciones del periodo en cuestión, en caso de dudas el trabajador puede solicitar al jefe de personal la aclaración de su recibo.

Mabe en todo momento se asegura de no pagar salarios menores al salario mínimo vigente para la zona económica del trabajador de acuerdo a los artículos 90,91 y 92 de la LFT

8. SALUD Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

La empresa se compromete a establecer procesos e instalaciones seguras y las medidas necesarias de prevención de los accidentes y enfermedades de trabajo, así como proporcionar capacitación y equipo de protección personal tendientes a lograr que la prestación del trabajo se desarrolle en condiciones de seguridad, higiene y protección al ambiente laboral interno, dando cumplimiento al art 132, al Título Noveno de la LFT, al Reglamento Federal de Seguridad e Higiene en el Trabajo.

9. TRABAJO DE MUJERES EN GESTACIÓN

Las trabajadoras embarazadas no rotarán turnos, no trabajarán en turnos nocturnos, ni realizarán actividades que pongan en riesgo su salud y la de su bebé e ingresarán al programa de control con el médico de la empresa. Art. 166,167 LFT.

10. TRATO DIGNO Y RESPETUOSO

Las personas tenemos derecho a colaborar y desarrollarnos en un ambiente sano y respetuoso. Por ello la empresa no tolerará ningún tipo de abuso o acoso sexual, trato coercitivo, explotador, amenazador o indigno, bajo ninguna circunstancia, en contra de sus empleados, contratistas, proveedores, clientes o cualquier otra persona.

11. PREGUNTAS, INQUIETUDES Y QUEJAS

Cualquier empleado podrá reportar cualquier tipo de violación, solicitar asesoría, apelar a una sanción, reportar desviaciones a la política de responsabilidad social, sin temor a que se tomen represalias, pudiendo elegir en tratarlo con su jefe inmediato, el jefe de su jefe o directamente con el personal de Recursos Humanos, quienes están obligados a darle solución dejando evidencia de cada uno de los asuntos desde su recepción hasta la solución.

12. REVISION Y ACTUALIZACION

La Gerencia General, la Gerencia de Recursos Humanos y los representantes de los trabajadores se comprometen a realizar revisiones anualmente de la Política de Responsabilidad Social de acuerdo a los estándares vigentes que dicte la OIT, en los meses de Febrero de cada año.