

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

CONTENIDO

1.- POLÍTICA	2
2.- OBJETIVO	2
3.- RESPONSABILIDADES.....	2
4.- ALCANCE.....	3
5.- LINEAMIENTOS.....	3
6.- DOCUMENTOS RELACIONADOS	6

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	1 de 7

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

1.- POLÍTICA

Como organización socialmente responsable, nos comprometemos a brindar condiciones laborales que permitan incrementar la calidad de vida de nuestros colaboradores, a través de la implementación, seguimiento y mejora continua de un modelo de negocio basado en los siguientes ejes:

1. Respeto, Promoción, Protección y Garantía de los Derechos Humanos de los colaboradores.
2. Búsqueda progresiva del adecuado balance entre la vida personal y laboral de los colaboradores.
3. Mantener condiciones de trabajo equitativas y mejorar las capacidades profesionales de los colaboradores, privilegiando en todo momento la fuente de trabajo.
4. Protección, cuidado y fomento de la salud personal de los colaboradores y de la organización mediante un entorno organizacional favorable.

2.- OBJETIVO

Brindar condiciones que permitan mejorar constante y gradualmente la calidad de vida de nuestros colaboradores.

3.- RESPONSABILIDADES

La **Alta Dirección** de la organización será la encargada de dirigir y encausar la política de calidad de vida y lograr su objetivo. Para ello, delegará dicha responsabilidad en los órganos y personas que a continuación se señalan:

Dirección de Factor Humano: Será responsable de dar cumplimiento a la presente Política y gestionar lo necesario para que las demás Direcciones, Gerencias y Jefaturas asuman su responsabilidad en la consecución de este objetivo.

Comité de Calidad de Vida: Será responsable de establecer objetivos generales anuales, que estén encaminados a la consecución del objetivo de la Política, promoviendo su implementación en las diferentes áreas de la organización, aportando en su caso y dentro de sus propios límites, lo necesario para que dichas áreas puedan cumplir con estas.

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	2 de 7

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

Jefatura de Responsabilidad Social: Será responsable de organizar, vigilar y rendir cuentas de aquellas acciones emprendidas por el Comité de Calidad de Vida para lograr el objetivo de esta política; asimismo, podrá proponer directamente objetivos que se relacionen con el cumplimiento de esta política y(o) para la conformación del mismo Comité de Calidad de Vida.

4.- ALCANCE

Todos los colaboradores de la organización

5.- LINEAMIENTOS

Como organización socialmente responsable, hemos adoptado un modelo de responsabilidad social integral (MORSI) sustentado en los siguientes principios:

- Respetar la dignidad humana, siendo justos y equitativos en nuestro actuar.
- Brindar condiciones que propicien la calidad de vida, que sean equitativas y que contribuyan al desarrollo profesional y humano, además;
- Desempeñarnos con base en los valores corporativos incluidos en nuestro Código de Ética.

Con base en dichos principios, se ha desarrollado la presente Política de Calidad de Vida; sin embargo, es necesario que, para el logro de su OBJETIVO, los responsables de su cumplimiento y observancia ajusten su actuar a una serie de lineamientos que han sido diseñados considerando los cuatro ejes de nuestra Política. Estos lineamientos que como organización asumimos, son los siguientes:

1. RESPETO, PROMOCIÓN, PROTECCIÓN Y GARANTÍA DE LOS DERECHOS HUMANOS DE LOS COLABORADORES:

1.1 Promover y procurar mantener un entorno de trabajo diverso e incluyente que propicie la igualdad de oportunidades y fortalezca a la organización, pudiendo desarrollar políticas y programas internos encaminados al cumplimiento de este compromiso.

1.2 Respetar irrestrictamente los Derechos Humanos de todas las personas, para lo cual, se desarrollarán Políticas y programas encaminados al cumplimiento de este compromiso.

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	3 de 7

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

1.3 Coadyuvar con el área responsable, en la promoción de la Política de Derechos Humanos y cualquier otra que la sustituya.

1.4 Coadyuvar con el área responsable de la comunicación, en la promoción, difusión y entendimiento de los Derechos Humanos, sobre todo aquellos relacionados con el trabajo.

1.5 Informar a los colaboradores sobre las medidas adoptadas por la organización para proteger sus derechos humanos, así como los medios con que cuenta la organización para denunciar cualquier acto que vulnere esos derechos, promoviendo en todo caso el correcto uso de estos medios.

1.6 No interferir en el ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, origen social o nacional, religión, discapacidad, género, orientación sexual, responsabilidad familiar, afiliación a sindicatos, opiniones políticas, o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.

2. BÚSQUEDA PROGRESIVA DEL ADECUADO BALANCE ENTRE LA VIDA PERSONAL Y LABORAL DE LOS COLABORADORES:

2.1 Velar activamente por el cumplimiento de las leyes y normas laborales, en cuanto a jornada y horarios de trabajo, así como días festivos.

2.2 Proponer e impulsar medidas y programas para que los colaboradores puedan organizar efectivamente su trabajo, con el fin de que puedan realizarlo adecuadamente dentro de la jornada de trabajo.

2.3. Promover y coadyuvar en la implementación de medidas alternativas de trabajo como el tele trabajo o home office y Flex time o jornada flexible, con apego al marco legal vigente y aquel que lo sustituya, que ayuden a lograr un adecuado balance en la vida personal y laboral de los colaboradores, manteniendo la eficacia y eficiencia de los procesos de trabajo.

2.4. Proponer e impulsar medidas y programas encaminados a eliminar costumbres y prácticas tendientes a extender la jornada laboral en forma innecesaria, así como aquellas que se traduzcan en la exclusión de aquellos colaboradores que cubran la jornada de trabajo en forma estricta.

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	4 de 7

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

2.5. Proponer e impulsar actividades, jornadas y eventos que tengan como finalidad el acercamiento de los colaboradores con su núcleo familiar, así como del núcleo familiar de los colaboradores con las actividades de la organización.

3. MANTENER CONDICIONES DE TRABAJO EQUITATIVAS Y MEJORAR LAS CAPACIDADES PROFESIONALES DE LOS COLABORADORES, PRIVILEGIANDO EN TODO MOMENTO LA FUENTE DE TRABAJO:

3.1 Cumplir con la legislación nacional e internacional aplicable, los principios del Pacto Mundial de la ONU y demás requisitos relevantes, necesarios para ofrecer empleos dignos.

3.2 Desarrollar constantemente a los colaboradores, desde el aspecto personal y profesional, creando líderes que dirijan el compromiso y estimulen el rendimiento de los colaboradores.

3.3 Garantizar, a través de la mejora continua, que los colaboradores cuenten con herramientas suficientes y adecuadas, así como instalaciones dignas, para desarrollar sus procesos de trabajo.

3.4. Promover entre los colaboradores una cultura de la capacitación personal autónoma, para la mejora de las capacidades profesionales y el desarrollo personal, así como la formulación de planes de carrera y vida que encaminen los esfuerzos de la organización y de los colaboradores hacia objetivos específicos, medibles, alcanzables, realistas y programados a determinado tiempo.

3.5 Velar porque los salarios de los colaboradores sean remuneradores, entendiendo por remunerador, aquello que es suficiente para cubrir las necesidades básicas del personal y ofrecer alguna capacidad de gasto discrecional.

3.6 Velar porque en la organización no se realicen deducciones de los salarios por razones disciplinarias, salvo por las siguientes excepciones:

- a) La legislación nacional permite deducciones de salario por razones disciplinarias; y
- b) Está vigente un acuerdo de negociación colectiva, libremente alcanzado.

3.7 Promover y en su caso, coadyuvar con el área responsable, en la implementación y actualización de una Política de Beneficios Laborales, que sirva de guía para que los colaboradores conozcan aquellos beneficios laborales ofrecidos por la organización para la generación de compromiso y aquellos dados

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	5 de 7

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

en cumplimiento de la legislación laboral nacional, distinguiendo puntualmente aquellos beneficios de carácter permanente y obligatorio, de los que no lo sean.

3.8 Cualquiera de los compromisos asumidos en torno a este eje, debe tener como prioridad el mantenimiento de la fuente de trabajo en beneficio de la mayor cantidad de colaboradores posible.

4. PROTECCIÓN, CUIDADO Y FOMENTO DE LA SALUD PERSONAL DE LOS COLABORADORES Y DE LA ORGANIZACIÓN MEDIANTE UN ENTORNO ORGANIZACIONAL FAVORABLE:

4.1 Coadyuvar con el área responsable, en la elaboración del diagnóstico del ambiente laboral, a efecto de identificar las áreas de oportunidad en esa materia y establecer acciones para su corrección o prevención.

4.2 Favorecer la integración de todos los colaboradores, sin importar sus puestos de trabajo o funciones, con el ánimo de formar una comunidad en la que se vivan los valores corporativos.

4.3 Coadyuvar dentro de los límites aplicables y con las áreas responsables, en la prevención de riesgos psicosociales y de Violencia Laboral que puedan afectar a los colaboradores, así como para promover un Entorno Organizacional Saludable.

4.4. Promover, implementar y actualizar, junto con el área responsable, las Políticas, Manuales, Reglamentos, Protocolos y demás herramientas necesarias para dar cumplimiento integral al compromiso anterior.

Todos los compromisos antes señalados, son de carácter enunciativo mas no limitativo, por lo que, los responsables de la presente Política, podrán de tiempo en tiempo y conforme a las necesidades de la organización, de la sociedad y de los colaboradores, realizar adendas, actualizaciones y cualquier otra acción encaminada al mejoramiento de la presente política y su cumplimiento.

6.- DOCUMENTOS RELACIONADOS

Guardan relación con la presente política, los siguientes documentos y ordenamientos, tanto internos como externos:

- Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 08-05-2020).

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	6 de 7

POLÍTICA DE CALIDAD DE VIDA

- Ley Federal del Trabajo vigente (última reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación el 02-07-2019).
- Modelo de Responsabilidad Social Integral MORSI (ISO 26000, SR10, ISO 37000, GRI)
- Norma Internacional SA8000.
- Código de Ética. Revisión 4. Emitido el 05 de febrero de 2020.
- Procedimiento Uso de Línea de Denuncia Anónima (LDA). Emitido el 01 de octubre de 2020.
- Sistema de Gestión CICE. ISO 9001 y SR10 Versión 2015.

No. de Revisión	Fecha de Emisión	Página
2	18 de mayo de 2021	7 de 7