

DERECHOS HUMANOS:

Principio 1

Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

De la Costa S.A de C.V considera que el respeto y a apoyo de los derechos humanos es la base para la convivencia sana entre las personas, nuestra compañía elimina y reprueba toda clase de discriminación e injusticia para todos los miembros de esta empresa.

De la costa S.A de C.V se ha comprometido siempre en la búsqueda del bienestar de sus colaboradores, para reafirmar este compromiso se une al pacto mundial de las naciones unidas referentes a los derechos humanos, los derechos laborales, el medio ambiente y la lucha contra la corrupción.

Principio 2

Las empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

De la Costa S.A de C.V cuenta con el compromiso de no tolerar ningún hecho de barbarie, injusticia, discriminación o cualquier aspecto que atente contra los derechos humanos.

La empresa estableció políticas (*Anexo I*) que eliminan cualquier vulnerabilidad a los derechos humanos entre las cuales se encuentran la eliminación de cualquier tipo de castigo corporal o psicológico y la libertad a sus colaboradores de afiliarse a sindicatos sin ninguna represalia.

La empresa tiene el principio que todo individuo tiene derecho a la vida, a la libertad y a la seguridad de su persona, por lo tanto le permite a sus colaboradores la suspensión de actividades en caso de situaciones donde se ponga en riesgo la vida o la integridad física propia o de compañeros.

Se implemento un código de conducta para los grupos de interés de la empresa (Directivos, empleados, proveedores, clientes, y demás que tengan relación con la empresa) referente a principios fundamentales como lo son: ética, anticorrupción, medio ambiente, merito y conflicto laborales (*Anexo II*).

Dar igualdad de oportunidades entre razas, sexos, color, orientación sexual, estados (civil, maternidad), religión, edades, etc. Es uno de los puntos importantes para nosotros, se reconoce a las personas por su desempeño laboral.

En base al artículo 26 de la declaración universal de los derechos humanos, donde se establece que toda persona tiene derecho a la educación. La educación debe ser gratuita, al menos en lo concerniente a la instrucción elemental y fundamental. La instrucción elemental será obligatoria. La instrucción técnica y profesional habrá de ser generalizada; el acceso a los estudios superiores será igual para todos, en función de los méritos respectivos.

De la costa solicita a SEPyc maestros capacitados para ofrecerles a los hijos de jornaleros la educación básica, preescolar y primaria, así como maestro de educación física para evitar la obesidad infantil y motivar a los niños a realizar ejercicio, también les brinda el servicio de traslado gratuito para estudiar la secundaria en el lugar más cercano del campamento, de igual manera se les brinda el apoyo a los niños de primaria y secundaria con una despensa alimenticia (Desincorporación laboral de la mano de obra infantil jornalero migrante) mensual por cada niño otorgada por el DIF, obteniendo un pago por parte de la empresa, así como también la beca de MONARCAS implementada por SEDESOL la cual contiene un apoyo económico bimestral, uniformes, zapatos y despensa única, esta última a su vez es entregada a los niños registrados en el censo de SEDESOL.

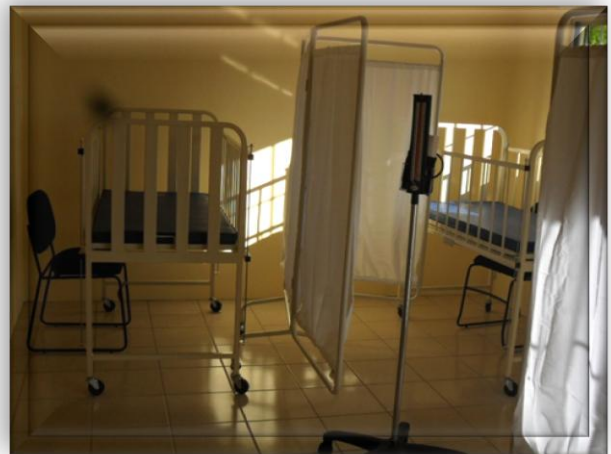


En anexo III se muestra la carta de asignación de profesores.

De la Costa S.A de C.V garantiza el acceso a la atención médica de sus empleados y beneficiarios.

Todos los empleados de la empresa cuentan con el servicio de atención médica, guardería infantil en la cual se atiende a niños de 43 días hasta los cinco años 11 meses, brindándoles alimentación, atención, educación y formación la cual es otorgada al 100 % por la empresa.

Durante la temporada, De La Costa S.A de C.V gestiona ante el IMSS el apoyo de personal médico que laborará en el consultorio del campamento, para brindar los servicios de atención medica en primer nivel con medicina general, odontología, fomento a la salud y vacunación a la población que alberga en el campo. (Ver Anexo III)





La empresa gestiona ante la AARC (Asociación de agricultores del río de Culiacán), apoyos para la obtención de una unidad móvil que ofrece servicios de detecciones de cáncer de mama, Papanicolaou, osteoporosis, ultrasonidos generales.



La empresa tramita ante el servicio nacional del empleo apoyos económicos para los jornaleros agrícolas que habitan en el campamento perteneciente a la empresa.



La capacitación fue impartida por personal calificado y esta será realizada cada inicio de temporada.

De la Costa S.A de C.V capacito en primeros auxilios a todo el personal de guardería esto con la finalidad de proporcionarles a los empleados el conocimiento de las medidas que se deben tomar para salvaguardar la vida de los niños y de ellas, de presentarse alguna contingencia.



La comisión de seguridad e higiene con la que cuenta la empresa, es capacitada en temas de primeros auxilios.



De manera programada, se realizan simulacros para capacitar al personal en las medidas a tomar en caso de algún siniestro.

ESTÁNDARES LABORALES:

Principio 3

Las empresas deben apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

De La Costa S.A de C.V implemento políticas que apoyan en su totalidad los diez principios, una de ellas es el compromiso que tenemos de proporcionar la libertad a nuestros empleados de afiliarse a algún sindicato, sin represalia alguna, en la implementación de nuestro código de ética se estableció el deber de No permitir represalias contra empleados por el hecho de haber informado, de buena fe, sobre infracciones reales o sospechadas, buscando con esto apoyar la libertad de asociación y el reconocimiento efectivo del derecho de los trabajadores a la negociación colectiva.

En el anexo I se muestra las políticas y el anexo II el código de conducta establecidas por la empresa para apoyar el pacto de las naciones unidad.

Principio 4

Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Consolidando nuestro compromiso con las naciones unidas De La Costa S.A de C.V estableció en sus políticas la busca del crecimiento, la competitividad y rentabilidad, sin dejar de mano la responsabilidad social, enfocada a la salud, seguridad, preservación del medio ambiente y contribución al desarrollo de la comunidad.

Hemos realizado manuales de procedimientos para cada actividad llevada a cabo en la obtención del producto final, buscando con esto capacitar y dar a conocer a los nuevos trabajadores las tareas que realizarán de una forma clara y precisa, las políticas que intervienen en su procedimiento, su propósito y alcance, de esta manera los trabajadores conocerán sus responsabilidades y actividades que realizarán cuando acepten el trabajo.

La empresa ofrece a sus colaboradores

- ✓ Ambiente de trabajo apropiado seguro e higiénico buscando el bienestar de sus trabajadores.
- ✓ Responder a sus empleados ante la solicitud de aclaración sobre sus derechos o intereses.

- ✓ Permite a sus empleados la suspensión de actividades en caso de situaciones donde se ponga en riesgo la vida o la integridad física propia o de compañeros.

Políticas de la empresa anexo I.

Principio 5

Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil

Garantizar la salud, la seguridad, el bienestar, el acceso a la educación y la moralidad de los niños trabajadores en México, es uno de los propósitos de la ley federal del trabajo la cual estableció disposiciones especiales para lograr su finalidad, De La Costa S.A de C.V se suma a este propósito y se compromete estableciendo políticas que le permiten apoyar la erradicación del trabajo infantil la cuales son las siguientes

- ✓ Queda estrictamente prohibido el paso a menores de 16 años al área de trabajo.

La políticas se establecieron en apego en el artículo 22 y 23 del título segundo (relaciones individuales de trabajo) del capítulo I (disposiciones generales) de la ley federal del trabajo. Así como apego al artículo 176 del título quinto bis (trabajo de los menores).

En anexo IV se muestra los artículos de la ley federal del trabajo, los artículos del reglamento de seguridad e higiene y medio ambiente de trabajo.

Antes de que una persona comience a trabajar en la empresa, se dirige al departamentos de recursos humanos en el cual se realiza una entrevista y se le solicita los documentos necesarios para que puede adquirir un puesto de trabajo, ningún trabajador puede llegar directamente a prestar sus servicios. En producción de empaque y de campo se cuentan con personas que llevan un control del personal que está trabajando, registran el nombre de cada trabajador y su clave la cual no se otorga hasta que se registra al trabajador en la empresa, por lo tanto se cuenta con un control efectivo del personal que trabaja en nuestra empresa y con esto se evita la mano de obra infantil en ella.



De La Costa S.A de C.V, brinda a cada familia del campamento, por cada niño de primaria y secundaria una despensa alimenticia mensual del programa Desincorporación laboral de la mano de obra infantil jornalero migrante, otorgada por el DIF obteniendo un pago por parte de la empresa, así como también la beca de MONARCAS implementada por SEDESOL la cual contiene un apoyo económico bimestral, uniformes, zapatos y despensa única, esta ultima a su vez es entregada a los niños registrados en el censo de SEDESOL.

Principio 6

Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

Los aumentos de sueldo, gratificaciones, ascenso de puesto etc., en la empresa, son resultados del desempeño estrictamente laboral de cada empleado, la obtención de estos meritos se basa en la productividad y eficiencia demostrada por la persona, De La Costa S.A de C.V está comprometida en eliminar la discriminación en materia de empleo y ocupación, este compromiso lo reafirma elaborando un código de conducta en el cual establece puntos que contribuyen en el logro de su objetivo, tales puntos son los siguientes:

- ✓ Desarrollarse en su cargo y en relación con sus compañeros de manera honesta así como reconocer méritos a trabajos desarrollados.
- ✓ Dar igualdad de oportunidades entre razas, sexos, color, orientación sexual, estados (civil, maternidad), religión, edades, etc.
- ✓ Apoyarse entre compañeros sin ninguna diferencia para realizar las tareas solicitadas y obtener los mejores resultados, siendo de gran importancia la enseñanza de un compañero a otro.
- ✓ Evitar situaciones de interés personal que entren en conflicto con los intereses de la misma.
- ✓ No solicitar, aceptar, ofrecer o dar cualquier tipo de soborno o regalos a compañeros, proveedores, clientes, competidores, etc. Se podrán aceptar solo regalos de valor nominal que sean típicos, sin embargo estos no deben influir en la toma de decisiones.
- ✓ En caso de tener personal a su cargo dar oportunidades en base al mérito y cumplimiento desarrollado dentro de la empresa y no utilizar las relaciones sociales o familiares.
- ✓ No involucrar asuntos personales con el trabajo.

La empresa cuenta con personal femenino desempeñando grandes puestos como administración, área de certificaciones, las cuales desempeñan sus funciones de manera productiva y eficiente, al igual que personal Masculino que también cuenta con puestos importantes como encargado de producción (empaques), encargado de campo abierto y el director general, todos ellos lograron obtener sus puestos en base a su desempeño laboral.

MEDIO AMBIENTE:

Principio 7

Las empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

La actividad propia de De La Costa no causa daño significativo al medio ambiente, la empresa está comprometida en el cuidado de nuestro planeta, De La Costa cuenta con análisis de su cadena productiva para identificar y controlar a los puntos que pueden representar un peligro para el consumidor y el medio ambiente.

La empresa se compromete con la prevención de los riesgos ambientales, por lo cual establece campaña permanente de prevención.



Estas campañas comprometen a todo el personal de la empresa a mantener limpia y ordena su lugar de trabajo esto con la finalidad de evitar a acumulamiento de suciedad, polvo u otros artículos que pueden desarrollar algún tipo de plaga.

MANTENGA SIEMPRE LIMPIAS Y PODADAS LAS ÁREAS VERDES.

El mejor control de plagas es la limpieza



EVITA ACUMULAMIENTO DE AGUA El mejor control de plagas es la limpieza

De la costa S.A de C.V establece en su código de conducta una medida de prevención de enfermedades la cual es la siguiente No se permite la proliferación de enfermedades entre los empleados y terceros, se cuenta con un reglamento interno de empaque donde se establece lo siguiente:

PUNTOS OBLIGATORIOS

- Lavarse y desinfectarse las manos antes de tocar el producto, después de ausentarse del área de trabajo y antes y después de ir a los sanitarios.
- Usar mandil y cofia (cubriendo todo el cabello).
- Usar las uñas cortas, limpias y sin barniz.
- Presentarse a trabajar con ropa limpia, camisas y blusas con mangas, no usar short, usar calzado limpio y cerrado (no huaraches).
- Presentarse a trabajar aseados diariamente y con ropa limpia
- No usar joyas, accesorios o adornos de ningún tipo de material.
- No introducir objetos personales al empaque (bolsas o celulares).
- No estornudar ni toser sobre el producto.
- Al sufrir una herida, debes colocar en la basura el material de empaque o producto que tenga contacto con sangre o fluidos corporales.
- Mantener limpia su área de trabajo y del resto de las instalaciones colocando la basura en los recipientes para ello.
- Traer la barba, bigote y cabello bien recortado.
- Tener orden y disciplina en el área de trabajo.
- Informar a su jefe inmediato si se siente enfermo o presentan heridas abiertas.

PUNTOS PROHIBIDOS

- Se prohíbe fumar, masticar, comer y escupir dentro de las áreas de trabajo.
- No usar guantes al tocar el producto.
- Deben retirarse los objetos de las bolsas superiores.
- No usar shorts camisas o playeras sin mangas.
- Usar maquillaje dentro de las instalaciones del empaque.
- No debes tocar el producto si estás enfermo.
- Presentarse a trabajar bajo los influjos del alcohol o alguna droga.
- Subir o recostarse en los equipos (bandas, rodillos, bancos, etc.)
- Sentarse en las cajas de plástico.
- Salir del área de trabajo sin la autorización de un superior.
- Escupir en las áreas de empaque.
- Consumir sus alimentos fuera del comedor.

- El ingreso de menores de edad al empaque.
- Introducir animales domésticos al empaque.
- Manejar productos si presentan heridas abiertas o si presentan algún síntoma de cualquier enfermedad infecto-contagiosa.
- Sacar la vestimenta de trabajo (mandiles, cofias, guantes, etc.) fuera del empaque o introducirlos a los sanitarios.

Para asegurar que se cumpla con lo establecido en el reglamento interno de empaque, la empresa cuenta con personal capacitado que se encarga de supervisar que el personal cumpla con dicho reglamento.

Principio 8

Las empresas deben fomentar las iniciativas que promueven una mayor responsabilidad ambiental.

Comprometida con el bienestar del medio ambiente y preocupada por el deterioro de nuestro ecosistema, De La Costa S.A de C.V promueve la responsabilidad ambiental, lanzando campañas a favor del medio ambiente las cuales tratan de consientizar a las personas en la importante que es preservar y cuidar nuestro planeta .



Colocando nuestro granito de arena para apoyar en la lucha del calentamiento global De La Costa S.A de C.V lanzo una campaña de arbolizacion y rehabilitacion de areas verdes, logrando con esto movilizar a un grupo de personas para crear consciencia en el cuidado de nuestro recursos naturales.



Se realizan labores de reciclajes y separación de desechos para evitar el daño al medio ambiente con contaminantes difíciles de degradarse. La cual se llevo a cabo con la finalidad de concientizar a la población de la importancia de esta.





Contamos con campañas permanentes en la empresa de ahorro de energía mediante el aprovechamiento de la luz natural y el apagado de los aparatos electrónicos, cuidado de los arboles esto lo logramos reutilizando las hojas que se imprimen, no imprimimos documentos si no son necesarios, utilizamos el papel necesario etc.



**APAGA LA
COMPUTADORA
ANTES DE SALIR**



**APAGA LA
LUZ ANTES
DE SALIR**



CUIDA LOS ARBOLES,
**NO IMPRIMAS EL
DOCUMENTO SI NO
ES NECESARIO**



**NO OLVIDES
CERRAR SIEMPRE
LA PUERTA**



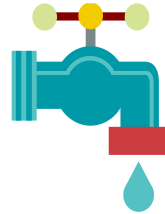
TOMA EL PAPEL
NECESARIO PARA
SECAR TUS MANOS.
Cuida los *árboles*



**MANTENGA LAS
CORTINAS ABIERTAS.**
Use luz natural



APAGA EL
EQUIPO SI NO
SE NECESITA



CIERRE LA LLAVE SI
NO OCUPAS EL AGUA



DEPOSITA LA
BASURA EN SU
LUGAR



NO QUEMES
BASURA



UTILIZA UN BALDE
Y UN TRAPO PARA
LAVAR EL CARRO
Cuida el agua

Principio 9

Las empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente.

De La Costa S.A de C.V se compromete con el bienestar del medio ambiente buscando alternativas de productos que sean mas amigables, tal es el caso del cambio del cloro para desinfectar el producto en la tina de recepcion por acido peracetico que es un sanitizante orgánico más eficaz que el ozono, el cloro y las sales cuaternarias de amonio, recientemente aprobado por el FDA (Food & Drug Administration por sus siglas en inglés) como medida de control. Acido peracetico es amigable con el medio ambiente y se descompone en bióxido de carbono, oxígeno y agua por lo que está exento de tolerancia residual según los requerimientos de la agencia estadounidense de protección al ambiente (EPA) y en concentraciones de trabajo es inocua para la salud humana.

Con la aplicación del ácido peracético se obtuvo un ahorro de agua a la semana de 45,000 litros, debido a que se reutilizó el agua de la tina de recepción de pepino cada tercer

Ácido peracético vs. Hipoclorito de Sodio como Sanitizante

CARACTERÍSTICAS	HCS	Ácido peracético
Altera organolépticos	Si	No
Precursor de TCA's (Tricloronitros) (Tricloronitros)	Si	No
Forma Cloraminas	Si	No
Forma HAA's (Ácidos Halo acéticos)	Si	No
Agrega sales al proceso	Si	No
Contribuye a la incrustación de minerales	Si	No
Pierde efectividad en pH bajo	Si	No
Pierde actividad en pH alto	Si	No
Corrosivo para acero inoxidable	Si	No
Corrosivo para aleaciones de aluminio	Si	No
Precursor de carcinógenos (THM's, etc.)	Si	No
Persistente en el ambiente	Si	No
Persiste en el producto terminado	Si	No
Contribuye a la CE de aguas residuales	Si	No
Incrementa eficacia con temperatura	No	Si
Elimina Biofilms	No	Si
Puede usarse en superficies de madera	No	Si
Orgánico	No	Si
Se degrada en C, H, y O	No	Si

día.

De La Costa S.A de C.V reutiliza el material de cultivo, aplicamos el riego por goteo mediante el cual nos permite ahorrar agua.

Reducir el consumo de energía contribuye a disminuir las emisiones de gases de efecto invernadero a la atmósfera, principal causa del cambio climático. Apoyando en la lucha contra el cambio climático la empresa eliminó el uso de focos incandescentes y sustituye por focos ahorradores, los cuales consumen, tan sólo, una tercera parte de la energía eléctrica que usa un foco incandescente, y en cuanto a las emisiones a la atmósfera de dióxido de carbono (principal gas de efecto invernadero), un foco ahorrador produce sólo una cuarta parte de lo que lo hace un foco común.



Para dar tratamiento a las aguas negras de la empresa se instaló una fosa séptica la cual realiza la separación y transformación físico-química de la materia sólida contenida en esas aguas.



ANTICORRUPCIÓN

Principio 10

Las empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Otorgar recursos monetarios o de algún otro tipo para recibir un beneficio a cambio, obligar a una persona con violencia, amenazas o intimidaciones para obtener un provecho o con la finalidad de omitir un acto o negociación que puede ser perjudicial para ella o la empresa, es un comportamiento que la empresa reprime luchando en combatir todo tipo de corrupción en su flujo de influencia se estableció un código de conducta.

En el código de conducta de De La Costa S.A de C.V para los grupos de interés (directivos, empleados, proveedores, clientes, y demás que tengan relación con la empresa) apoya la erradicación de la corrupción estableciendo los siguientes puntos:

- ✓ Evitar cualquier tipo de acoso, amenaza e intimidación, ya sea por palabras, gestos, actitudes, etc., utilizando o no su cargo.
- ✓ No tolerar situaciones de acoso denunciando al acosador y motivar a compañeros en situaciones semejantes a actuar de igual forma.
- ✓ Proteger la información confidencial de clientes y proveedores.

En el código de conducta se colocó el apartado en contra de la corrupción logrando con esto eliminar en De La Costa S.A de C.V y en su entorno de influencia cualquier acto de este aspecto. Ver *Anexo II*.



POLÍTICAS

- De la Costa busca crecer, ser competitivo y rentable, sin descuidar la responsabilidad social, enfocada a la salud, seguridad, preservación del medio ambiente y contribución al desarrollo de la comunidad.
- De la Costa respeta todos los derechos de sus trabajadores.
- De la Costa considera que la vida particular de cada uno de sus empleados es un asunto personal, siempre que no se vea perjudicado su desempeño dentro de la empresa por sus actividades.
- De la Costa promueve los equipos de trabajo y considera el error como una forma de aprendizaje, buscando eliminar las causas y evitar su repetición.
- De la Costa reconoce el esfuerzo de sus empleados a través de la felicitación para estimular su desarrollo.
- De la Costa garantiza el acceso a la atención médica de sus empleados y beneficiarios.
- De la Costa ofrece un ambiente de trabajo apropiado seguro e higiénico buscando el bienestar de sus trabajadores.
- De la Costa responde a sus empleados ante la solicitud de aclaración sobre sus derechos o intereses.
- De la Costa les permite a sus empleados la suspensión de actividades en caso de situaciones donde se ponga en riesgo la vida o la integridad física propia o de compañeros.
- De la Costa rechaza cualquier tipo de castigo corporal.
- De la Costa da libertad a sus trabajadores de afiliarse a algún sindicato, sin represalia alguna.

Ing. Juan Enrique Habermann Gastelúm

Director General

De la Costa

ANEXO II



CÓDIGO DE CONDUCTA PARA LOS GRUPOS DE INTERÉS DE LA COSTA

(Directivos, empleados, proveedores, clientes, y demás que tengan relación con la empresa)

Ética

- Usar adecuadamente los bienes (equipo, material, información, instalaciones), preservándolos y buscando el mejor resultado.
- No usar la propiedad, información o el cargo en De la Costa para beneficio personal.
- No crear dificultades “artificiales” en el ejercicio de su cargo con el objeto de valorar su actuación profesional o desfavorecer la de otros, eliminando con esto situaciones que lleven a errores o atrasos en el cumplimiento de su deber.
- Promover el desarrollo a través del trabajo en equipo para alcanzar los objetivos planteados en reuniones de trabajo.
- Conducirse siempre de manera cordial, con respeto, con disponibilidad y atención a proveedores, clientes, compañeros o terceros, respetando las diferencias individuales.
- Desarrollarse en su cargo y en relación con sus compañeros de manera honesta así como reconocer méritos a trabajos desarrollados.
- No perjudicar la reputación de compañeros por medio de información no fundamentada.
- Dar igualdad de oportunidades entre razas, sexos, color, orientación sexual, estados (civil, maternidad), religión, edades, etc.
- Evitar cualquier tipo de acoso, amenaza e intimidación, ya sea por palabras, gestos, actitudes, etc., utilizando o no su cargo.
- Considerar las críticas constructivas.

- Apoyarse entre compañeros sin ninguna diferencia para realizar las tareas solicitadas y obtener los mejores resultados, siendo de gran importancia la enseñanza de un compañero a otro.
- Tomar en cuenta la actividad de la empresa para aportar la vestimenta adecuada (respetuosa) al momento de realización las labores de trabajo ya sea dentro de la misma empresa o con terceros, siguiendo las reglas de acuerdo al área donde se desempeñe, respetando los hábitos de la región.
- No tolerar situaciones de acoso denunciando al acosador y motivar a compañeros en situaciones semejantes a actuar de igual forma.
- Proteger la información confidencial de clientes y proveedores.

Anticorrupción

- Alentar los informes sobre cualquier comportamiento ilícito o no ético.
- No permitir represalias contra empleados por el hecho de haber informado, de buena fe, sobre infracciones reales o sospechadas.
- Evitar situaciones de interés personal que entren en conflicto con los intereses de la misma.
- Programas informáticos, documentos técnicos es patrimonio de alto valor, por lo que no se debe alterar, deteriorar o hacer mal uso de los mismos.
- Dar uso adecuado a contraseñas.
- Al dejar de trabajar regresar todos los bienes incluyendo documentación o cualquier medio que tenga información de la empresa.
- No revelar información no hecha pública por De la Costa, a excepción de personas que estén autorizadas. Al conocer del uso incorrecto de información confidencial deberá notificarlo para proteger dicha información.
- Guardar información de la empresa en sus propias instalaciones. No guardan información en algún otro domicilio.
- Evitar procesar, enviar, acceder, recuperar, almacenar, imprimir o difundir material de carácter fraudulento, acosador, amenazante, ilegal, racial, sexista, obsceno, intimidante o difamatorio.
- No aportar pagos o respaldo a partidos políticos.

- No solicitar, aceptar, ofrecer o dar cualquier tipo de soborno o regalos a compañeros, proveedores, clientes, competidores, etc. Se podrán aceptar solo regalos de valor nominal que sean típicos, sin embargo estos no deben influir en la toma de decisiones.
- La empresa gratificará y/o reconocerá a los empleados que hayan denunciado o alertado algún acto o actividad ilícita o sospechosa dentro de la empresa.

Medio ambiente

- Brindar protección del medio ambiente resguardándolo y utilizando los recursos de forma adecuada sin uso excesivo de los mismos a su vez evitar la contaminación física, química o biológica.
- Cuidar el agua.
- Cerrar la llave (si no ocupan el agua.)
- Reciclar papel (imprimir por ambos lados de la hoja, cortar las hojas utilizadas por un lado para hacer notas.)
- No imprimir el documento si no es necesario (utilizar el correo electrónico.)
- Tomar solo el papel necesario para secar sus manos.
- Apagar la luz cuando no es necesaria.
- Mantener las cortinas abiertas (para que entre la luz natural) cuando sea posible.
- Apagar el equipo y desconectarlo si no se necesita.
- Depositar la basura en su lugar.
- No arrojar basura a las alcantarillas o canaletas.
- No quemar basura.
- Mantener siempre limpias y podadas las zonas verdes.
- Mantener su área libre de acumulamientos de agua, basura, cosas que no se usan, malezas, etc.
- No talar, envenenar o arrancar un árbol sin justa razón.
- Usar correctamente agroquímicos y eliminar adecuadamente envases (campo limpio). Realizar el triple lavado y depositarlo en el almacén de envases vacíos.
- Denunciar cualquier acción que atente contra los recursos naturales.
- Recoger en bolsas todo aquello que pueda contaminar el medio
- No se permite la proliferación de enfermedades entre los empleados y terceros.
- Buscar comprar y utilizar productos amigables con el medio ambiente cuando la situación así lo permita.

Mérito y conflictos laborales

- Portar diariamente su gafete de identificación dentro de la empresa.
- No entrar a áreas restringidas si no está autorizado para hacerlo.
- Asistir y aprovechar al máximo las capacitaciones para aplicarlas de la mejor manera cuando sea necesario y con ello potenciar su desempeño en la empresa y en su desarrollo personal.
- Proporcionar la información real que se les solicite, en tiempo y forma, a la persona interesada y autorizada para ello y con esto obtener un buen resultado.
- Buscar la eficacia a través de la innovación.
- En caso de tener personal a su cargo dar oportunidades en base al mérito y cumplimiento desarrollado dentro de la empresa y no utilizar las relaciones sociales o familiares.
- No involucrar asuntos personales con el trabajo.
- Acatar las indicaciones dadas por los superiores en caso de alguna duda preguntar hasta que esta sea aclarada por completo.
- Compartir conocimientos y experiencia con sus compañeros de trabajo cuando así se requiera, con la paciencia y dedicación que amerite el caso.
- No utilizar las instalaciones de la empresa para vender productos de cualquier índole.
- Utilizar siempre los procedimientos establecidos en la empresa dentro de cualquier área de trabajo.
- Entender y cumplir con los reglamentos y procedimientos de salud, seguridad, inocuidad, medio ambiente.
- No violar cualquier política de la empresa.
- Informar al supervisor o jefe inmediato sobre incidentes de salud de inmediato.
- Presentarse libres de alcohol y drogas.
- No utilizar o poseer armas de fuego y punzo cortantes.
- No herir física o emocionalmente a ninguna persona.
- No usar el equipo, herramienta, maquinas o material para uso personal.
- Solicitar autorización para el uso de material, equipo, medio electrónico, ficha técnica, contraseñas o información confidencial cuando no se tenga la seguridad de si el uso de los mismos es apropiado.
- Permitir la suspensión de actividades cuando se ponga en riesgo la vida o integridad física propia o de los compañeros
- Registrar todos los pagos y transacciones de modo exacto y preciso.

- Acatar las medidas de seguridad utilizando los instrumentos, material, equipo de protección y seguir paso a paso los procedimientos establecidos; así como evitar situaciones diarias que pongan en riesgo su seguridad.
- Por ningún motivo se debe usar el castigo corporal o psicológico con los compañeros o personal a su cargo.
- Cuando se requiera cualquier material, equipo de algún área en la que no esté a cargo solicitarlo con la persona encargada previamente y utilizarlo de acuerdo a lo acordado con el encargado.
- Queda estrictamente prohibido el paso a menores de 16 años al área de trabajo.
- No contar con menores de 16 años.
- Queda estrictamente prohibido jugar o hacer bromas dentro de las instalaciones o áreas de trabajo.
- Para cualquier informe, queja o sugerencia dirigirse de preferencia primero con su jefe inmediato.
- Contribuir en la aplicación de la responsabilidad social involucrándose en todas las áreas de acuerdo a las actividades en que participe, viviendo cada día y momento bajo esta cultura.
- Todos los que conforman De la Costa deben cumplir con las normas, leyes y reglamentos sin excepción alguna, o excusas como “todo mundo lo hace” o “no es ilegal” son inaceptables. El incumplimiento de alguna de ellas puede dar lugar a acciones disciplinarias desde una llamada de atención hasta el despido laboral.

Ing. Juan Enrique Habermann Gastelúm

Director General

De la Costa



**PROGRAMA EDUCACIÓN BÁSICA PARA NIÑAS Y NIÑOS DE FAMILIAS
JORNALERAS AGRÍCOLAS MIGRANTES**

Asunto: Solicitud de Apoyo.

Cullacán, Sinaloa, Noviembre 23 de 2012.

LIC. SILVIA LÓPEZ IBARRA
De la Costa Vegetales, S.A. de C.V.
Campo La Esperanza, Navolato, Sinaloa
Presente

Con el propósito de brindar la educación básica a la población infantil hijos de jornaleros agrícolas migrantes, tanto temporal como asentada, en el estado de Sinaloa y en atención a la solicitud que hizo dicha empresa agrícola, esta Coordinación Estatal a mi cargo, tiene a bien comisionar a la **Profra. Erika Arlette Guzmán Chávez**, quien bajo contrato de honorarios asimilados a salarios en albergues, ha sido designado(a) para desempeñar funciones de Docente de Preescolar, turno matutino, con clave 25DNM0010T, ubicada en Campo Esperanza, Municipio de Navolato, Sinaloa.

Este personal atenderá el servicio educativo durante el ciclo escolar 2012-2013 y entrará en funciones a partir del día 1 de Diciembre del presente año, para lo cual se requiere que usted aporte al docente los honorarios correspondientes mensuales previstos en un monto de \$1,800.00 (mil ochocientos pesos 00/100 M.N.), que equivale al 38.2% del total, quedando a cargo de la SEP y C el 61.8% restante.

Asimismo, de la manera más atenta solicito a esa administración continúe apoyando las acciones del programa en cuanto al traslado del personal docente hasta la ruta de camiones más próxima, de tal manera que el (la) maestro(a) llegue a su domicilio particular con seguridad.

En espera de que esta petición sea atendida favorablemente y la unidad de esfuerzos entre ambas instituciones reditúe un mayor beneficio a las familias migrantes, reciba mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE
SINALOA ES TAREA DE TODOS

PROFR. JUAN PANTALEÓN MORALES
COORDINADOR ESTATAL DEL PRONIM


**PROGRAMA EDUCACIÓN BÁSICA
PARA NIÑAS Y NIÑOS
DE FAMILIAS JORNALERAS
AGRICOLAS MIGRANTES**

10-12-12

c.c.p.- Archivo.

Blvd. Pedro Infante Cruz 2200 Pte.
Col. Recursos Hidráulicos C.P. 80100 Cullacán,
Sinaloa, México Conmutador (667) 758 51 00



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN
PÚBLICA
Y CULTURA


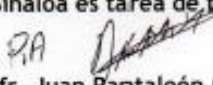
PROGRAMA EDUCACIÓN BÁSICA PARA NIÑAS Y NIÑOS DE FAMILIAS JORNALERAS AGRÍCOLAS MIGRANTES

Culiacán, Sinaloa, Diciembre 20 de 2012.

C. Lic. Silvia López Ibarra
De la Costa Vegetales, S.A. de C.V.
Presente.

Por medio de la presente me permito informar a usted que la C. Alba del Amanecer Osuna Machado adscrita como docente en el Centro de Atención para el Desarrollo Infantil Migrante, ubicado en el Campo Esperanza a su cargo, Municipio de Navolato, asistió el día de hoy 20 de Diciembre del año en curso, a las oficinas del PRONIM ubicadas en Culiacán, Sinaloa, con el propósito de realizar trámites administrativos.

Sin otro particular y agradeciendo de antemano su atención, me despido de usted enviándole un cordial saludo.

**Atentamente**
"Sinaloa es tarea de todos"

Profr. Juan Pantaleón Morales
Coordinador Estatal del PRONIM
PROGRAMA EDUCACIÓN BÁSICA
PARA NIÑAS Y NIÑOS
DE FAMILIAS JORNALERAS
AGRICOLAS MIGRANTES

c.c.p.- Archivo.

Bld. Pedro Infante Cruz 2200 Pte.
Col. Recursos Hidráulicos C.P. 80100 Culiacán,
Sinaloa, México. Corimutador (667) 758 51 00



SECRETARÍA
DE EDUCACIÓN
PÚBLICA
Y CULTURA

**PROGRAMA EDUCACIÓN BÁSICA PARA NIÑAS Y NIÑOS DE FAMILIAS
JORNALERAS AGRÍCOLAS MIGRANTES**

Asunto: Solicitud de Apoyo.

Culliacán, Sinaloa, Noviembre 01 de 2012.

C. LIC. SILVIA LÓPEZ IBARRA
De la Costa Vegetales, S.A. de C.V.
Campo La Esperanza, Navolato, Sinaloa.
Presente

Con el propósito de brindar la educación básica a la población infantil hijos de jornaleros agrícolas migrantes, tanto temporal como asentada, en el estado de Sinaloa y en atención a la solicitud que hizo dicha empresa agrícola, esta Coordinación Estatal a mi cargo, tiene a bien comisionar al **Profr. Carlos Raúl Echavarría Celis**, quien bajo contrato de honorarios asimilados a salarios en albergues, ha sido designado(a) para desarrollar funciones de Docente de Primaria en la Escuela Agustín Melgar, turno matutino, con clave 25DZC0099K, ubicada en Campo La Esperanza, Municipio de Navolato, Sinaloa.

Este personal atenderá el servicio educativo durante el ciclo escolar 2012-2013 y entrará en funciones a partir del día 01 de Noviembre del presente año, para lo cual se requiere que usted aporte al docente los honorarios correspondientes mensuales previstos en un monto de \$1,800.00 (mil ochocientos pesos 00/100, m. n.), que equivale al 38.2% del total, quedando a cargo de la SEP y C el 61.8% restante.

Asimismo, de la manera más atenta solicito a esa administración continúe apoyando las acciones del programa en cuanto al traslado del personal docente hasta la ruta de camiones más próxima, de tal manera que el (la) maestro(a) llegue a su domicilio particular con seguridad.

En espera de que esta petición sea atendida favorablemente y la unidad de esfuerzos entre ambas instituciones reditúe un mayor beneficio a las familias migrantes, reciba mi más atenta y distinguida consideración.

ATENTAMENTE
"SINALOA ES TAREA DE TODOS"

PROFR. JUAN PANTALEÓN MORALES
COORDINADOR ESTATAL DEL PRONIM
PROGRAMA EDUCACIÓN BÁSICA
PARA NIÑAS Y NIÑOS
DE FAMILIAS JORNALERAS
AGRICOLAS MIGRANTES

c.c.p.- Archivo.

Blvd. Pedro Infante Cruz 2200 Pte.
Col. Recursos Hidráulicos C.P. 80100 Culliacán,
Sinaloa, México Conmutador (667) 758 51 00



24398

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
DELEGACION ESTATAL EN SINALOA
JEFATURA DELEGACIONAL DE SERVICIOS DE PRESTACIONES MEDICAS

Culiacán, Sinaloa. A 24 de Agosto de 2012.

Oficio No.- 26 01 17 2000/077/2012.

SILVIA HILDELLISA LOPEZ IBARRA
REPRESENTANTE LEGAL
DE LA COSTA VEGETALES Y GRANOS
DR. ANDRES VIDALES OTE. 114-B
COL. CHAPULTEPEC
CULIACAN, SINALOA.

En relación a su oficio de fecha 22 de Agosto de 2012, mediante el cual solicita a esta Delegacion la asignación del equipo Medico para la Temporada 2012/2013 para la atención de los jornaleros Agrícolas incorporados por la empresa que usted representa me permito informar a usted que esta Jefatura esta en posibilidades de asignar los equipos medicos necesarios para el inicio de las actividades en los consultorios Auxiliares de los campos Agrícolas.

Para lo anterior, solicitamos a usted ratifique a esta Jefatura de prestaciones medicas, que las condiciones de las áreas físicas de los consultorios sean las adecuadas, que los equipos Medicos necesarios se encuentren disponibles, así como el listado de trabajadores inscritos al IMSS, con la finalidad de que el Equipo de Atención Medica inicie actividades a la brevedad.

Sin otro particular, aprovecho para enviarle un cordial saludo.

ATENTAMENTE
"SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL"

C. DR. CECILIO W. OEST DAVILA
JEFE DE SERVICIOS DE PRESTACIONES MEDICAS

CIVOD/EAG/ORMF



C.c.p.- Lic. Humberto Rice García
Delegado Estatal del IMSS en Sinaloa

IMSS
SEGURIDAD Y SOLIDARIDAD SOCIAL

ANEXO IV

LEY FEDERAL DEL TRABAJO

(Última Reforma publicada en el Diario Oficial de la Federación: 30 de noviembre de 2012)

TITULO SEGUNDO

Relaciones Individuales de Trabajo

CAPITULO I

Disposiciones generales

Artículo 20. Se entiende por relación de trabajo, cualquiera que sea el acto que le dé origen, la prestación de un trabajo personal subordinado a una persona, mediante el pago de un salario.

Contrato individual de trabajo, cualquiera que sea su forma o denominación, es aquel por virtud del cual una persona se obliga a prestar a otra un trabajo personal subordinado, mediante el pago de un salario.

La prestación de un trabajo a que se refiere el párrafo primero y el contrato celebrado producen los mismos efectos.

Artículo 21. Se presumen la existencia del contrato y de la relación de trabajo entre el que presta un trabajo personal y el que lo recibe.

Artículo 22. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de catorce años y de los mayores de esta edad y menores de dieciséis que no hayan terminado su educación obligatoria, salvo los casos de excepción que apruebe la autoridad correspondiente en que a su juicio haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.

Artículo 22 Bis. Cuando las autoridades del trabajo detecten trabajando a un menor de 14 años fuera del círculo familiar, ordenará que de inmediato cese en sus labores. Al patrón que incurra en esta conducta se le sancionará con la pena establecida en el artículo 995 Bis de esta Ley.

En caso de que el menor no estuviere devengando el salario que perciba un trabajador que preste los mismos servicios, el patrón deberá resarcirle las diferencias.

Se entenderá por círculo familiar a los parientes del menor, por consanguinidad, ascendientes o colaterales; hasta el segundo grado.

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan

autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

Los menores trabajadores pueden percibir el pago de sus salarios y ejercitar las acciones que les correspondan.

Artículo 24. Las condiciones de trabajo deben hacerse constar por escrito cuando no existan contratos colectivos aplicables. Se harán dos ejemplares, por lo menos, de los cuales quedará uno en poder de cada parte.

Artículo 25. El escrito en que consten las condiciones de trabajo deberá contener:

I. Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil, Clave Única de Registro de Población, Registro Federal de Contribuyentes y domicilio del trabajador y del patrón;

II. Si la relación de trabajo es para obra o tiempo determinado, por temporada, de capacitación inicial o por tiempo indeterminado y, en su caso, si está sujeta a un periodo de prueba;

III. El servicio o servicios que deban prestarse, los que se determinarán con la mayor precisión posible;

IV. El lugar o los lugares donde deba prestarse el trabajo;

V. La duración de la jornada;

VI. La forma y el monto del salario;

VII. El día y el lugar de pago del salario; y

VIII. La indicación de que el trabajador será capacitado o adiestrado en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa, conforme a lo dispuesto en esta Ley; y

IX. Otras condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones y demás que convengan al trabajador y el patrón.

Artículo 26. La falta del escrito a que se refieren los artículos 24 y 25 no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues se imputará al patrón la falta de esa formalidad.

Artículo 27. Si no se hubiese determinado el servicio o servicios que deban prestarse, el trabajador quedará obligado a desempeñar el trabajo que sea compatible con sus fuerzas, aptitudes, estado o condición y que sea del mismo género de los que formen el objeto de la empresa o establecimiento.

Artículo 28.- En la prestación de los servicios de trabajadores mexicanos fuera de la República, contratados en territorio nacional y cuyo contrato de trabajo se rija por esta Ley, se observará lo siguiente:

I. Las condiciones de trabajo se harán constar por escrito y contendrán además de las estipulaciones del artículo 25 de esta Ley, las siguientes:

- a) Indicar que los gastos de repatriación quedan a cargo del empresario contratante;
- b) Las condiciones de vivienda decorosa e higiénica que disfrutará el trabajador, mediante arrendamiento o cualquier otra forma;
- c) La forma y condiciones en las que se le otorgará al trabajador y de su familia, en su caso, la atención médica correspondiente; y
- d) Los mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente;

II. El patrón señalará en el contrato de trabajo domicilio dentro de la República para todos los efectos legales;

III. El contrato de trabajo será sometido a la aprobación de la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje, la cual, después de comprobar que éste cumple con las disposiciones a que se refieren las fracciones I y II de este artículo lo aprobará.

En caso de que el patrón no cuente con un establecimiento permanente y domicilio fiscal o de representación comercial en territorio nacional, la Junta Federal de Conciliación y

Arbitraje fijará el monto de una fianza o depósito para garantizar el cumplimiento de las obligaciones contraídas. El patrón deberá comprobar ante la misma Junta el otorgamiento de la fianza o la constitución del depósito;

IV. El trabajador y el patrón deberán anexar al contrato de trabajo la visa o permiso de trabajo emitido por las autoridades consulares o migratorias del país donde deban prestarse los servicios; y

V. Una vez que el patrón compruebe ante la Junta que ha cumplido las obligaciones contraídas, se ordenará la cancelación de la fianza o la devolución del depósito que ésta hubiere determinado.

Artículo 28-A. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, a través de mecanismos acordados por el gobierno de México con un gobierno extranjero, se atenderá a lo dispuesto por dicho acuerdo, que en todo momento salvaguardará los derechos de los trabajadores, conforme a las bases siguientes:

I. Las condiciones generales de trabajo para los mexicanos en el país receptor serán dignas e iguales a las que se otorgue a los trabajadores de aquel país;

II. Al expedirse la visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio, se entenderá que dicha autoridad tiene conocimiento de que se establecerá una relación laboral entre el trabajador y un patrón determinado;

III. Las condiciones para la repatriación, la vivienda, la seguridad social y otras prestaciones se determinarán en el acuerdo;

IV. El reclutamiento y la selección será organizada por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, a través del Servicio Nacional de Empleo, en coordinación con las autoridades estatales y municipales; y

V. Contendrá mecanismos para informar al trabajador acerca de las autoridades consulares y diplomáticas mexicanas a las que podrá acudir en el extranjero y de las autoridades competentes del país a donde se prestarán los servicios, cuando el trabajador considere que sus derechos han sido menoscabados, a fin de ejercer la acción legal conducente.

Artículo 28-B. En el caso de trabajadores mexicanos reclutados y seleccionados en México, para un empleo concreto en el exterior de duración determinada, que sean colocados por entidades privadas, se observarán las normas siguientes:

I. Las agencias de colocación de trabajadores deberán estar debidamente autorizadas y registradas, según corresponda, conforme a lo dispuesto en las disposiciones legales aplicables;

II. Las agencias de colocación de trabajadores deberán cerciorarse de:

a) La veracidad de las condiciones generales de trabajo que se ofrecen, así como de las relativas a vivienda, seguridad social y repatriación a que estarán sujetos los trabajadores. Dichas condiciones deberán ser dignas y no implicar discriminación de cualquier tipo; y

b) Que los aspirantes hayan realizado los trámites para la expedición de visa o permiso de trabajo por la autoridad consular o migratoria del país donde se prestará el servicio;

III. Las agencias de colocación deberán informar a los trabajadores sobre la protección consular a la que tienen derecho y la ubicación de la Embajada o consulados mexicanos en el país que corresponda, además de las autoridades competentes a las que podrán acudir para hacer valer sus derechos en el país de destino.

En los casos en que los trabajadores hayan sido engañados respecto a las condiciones de trabajo ofrecidas, las agencias de colocación de trabajadores serán responsables de sufragar los gastos de repatriación respectivos.

La Inspección Federal del Trabajo vigilará el cumplimiento de las obligaciones contenidas en este artículo.

Artículo 29. Queda prohibida la utilización de menores de dieciocho años para la prestación de servicios fuera de la República, salvo que se trate de técnicos, profesionales, artistas, deportistas y, en general, de trabajadores especializados.

Artículo 30. La prestación de servicios dentro de la República, pero en lugar diverso de la residencia habitual del trabajador y a distancia mayor de cien kilómetros, se registrará por las disposiciones contenidas en el artículo 28, fracción I, en lo que sean aplicables.

Artículo 31. Los contratos y las relaciones de trabajo obligan a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, a la buena fe y a la equidad.

Artículo 32. El incumplimiento de las normas de trabajo por lo que respecta al trabajador sólo da lugar a su responsabilidad civil, sin que en ningún caso pueda hacerse coacción sobre su persona.

Artículo 33. Es nula la renuncia que los trabajadores hagan de los salarios devengados, de las indemnizaciones y demás prestaciones que deriven de los servicios prestados, cualquiera que sea la forma o denominación que se le dé.

Todo convenio o liquidación, para ser válido, deberá hacerse por escrito y contener una relación circunstanciada de los hechos que lo motiven y de los derechos comprendidos en él.

Será ratificado ante la Junta de Conciliación y Arbitraje, la que lo aprobará siempre que no contenga renuncia de los derechos de los trabajadores.

Artículo 34. En los convenios celebrados entre los sindicatos y los patrones que puedan afectar derechos de los trabajadores, se observarán las normas siguientes:

I. Regirán únicamente para el futuro, por lo que no podrán afectar las prestaciones ya devengadas;

II. No podrán referirse a trabajadores individualmente determinados; y

III. Cuando se trate de reducción de los trabajos, el reajuste se efectuará de conformidad con lo dispuesto en el artículo 437.

TITULO QUINTO

Trabajo de las Mujeres

Artículo 164. Las mujeres disfrutan de los mismos derechos y tienen las mismas obligaciones que los hombres.

Artículo 165. Las modalidades que se consignan en este capítulo tienen como propósito fundamental, la protección de la maternidad.

Artículo 166. Cuando se ponga en peligro la salud de la mujer, o la del producto, ya sea durante el estado de gestación o el de lactancia y sin que sufra perjuicio en su salario, prestaciones y derechos, no se podrá utilizar su trabajo en labores insalubres o peligrosas, trabajo nocturno industrial, en establecimientos comerciales o de servicio después de las diez de la noche, así como en horas extraordinarias.

Artículo 167. Para los efectos de este título, son labores peligrosas o insalubres las que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas y biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utilice, son capaces de actuar sobre la vida y la salud física y mental de la mujer en estado de gestación, o del producto.

TITULO QUINTO BIS

Trabajo de los Menores

Artículo 173.- El trabajo de los menores queda sujeto a vigilancia y protección especiales de las autoridades del trabajo tanto federales como locales. La Secretaría del Trabajo y Previsión Social en coordinación con las autoridades del trabajo en las entidades federativas, desarrollarán programas que permitan identificar y erradicar el trabajo infantil.

Artículo 174.- Los mayores de catorce y menores de dieciséis años, independientemente de contar con la autorización de Ley para trabajar, deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes. Sin estos requisitos, ningún patrón podrá utilizar sus servicios.

Artículo 175.- Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores:

- I. En establecimientos no industriales después de las diez de la noche;
- II. En expendios de bebidas embriagantes de consumo inmediato, cantinas o tabernas y centros de vicio;
- III. En trabajos susceptibles de afectar su moralidad o buenas costumbres; y
- IV. En labores peligrosas o insalubres que, por la naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores.

En caso de declaratoria de contingencia sanitaria y siempre que así lo determine la autoridad competente, no podrá utilizarse el trabajo de menores de dieciséis años. Los trabajadores que se encuentren en este supuesto, no sufrirán perjuicio en su salario, prestaciones y derechos.

Cuando con motivo de la declaratoria de contingencia sanitaria se ordene la suspensión general de labores, a los menores de dieciséis años les será aplicable lo dispuesto por el artículo 429, fracción IV de esta Ley.

Artículo 175 Bis.- Para los efectos de este capítulo, no se considerará trabajo las actividades que bajo la supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria

potestad, realicen los menores de catorce años relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones, cuando se sujeten a las siguientes reglas:

a) La relación establecida con el solicitante deberá constar por escrito y contendrá el consentimiento expreso que en nombre del menor manifiesten los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, así como la incorporación del compromiso que asuma el solicitante de respetar a favor del mismo menor los derechos que la Constitución, los convenios internacionales y las leyes federales y locales reconozcan a favor de la niñez;

b) Las actividades que realice el menor no podrán interferir con su educación, esparcimiento y recreación en los términos que establezca el derecho aplicable, tampoco implicarán riesgo para su integridad o salud y en todo caso, incentivarán el desarrollo de sus habilidades y talentos; y

c) Las contraprestaciones que reciba el menor por las actividades que realice, nunca serán menores a las que por concepto de salario recibiría un mayor de catorce y menor de dieciséis años.

Artículo 176. Para los efectos del artículo 175, además de lo que dispongan las Leyes, reglamentos y normas aplicables, se considerarán como labores peligrosas o insalubres, las siguientes:

A. Tratándose de menores de catorce a dieciséis años de edad, aquellos que impliquen:

I. Exposición a:

1. Ruido, vibraciones, radiaciones ionizantes y no ionizantes infrarrojas o ultravioletas, condiciones térmicas elevadas o abatidas o presiones ambientales anormales.

2. Agentes químicos contaminantes del ambiente laboral.

3. Residuos peligrosos, agentes biológicos o enfermedades infecto contagiosas.

4. Fauna peligrosa o flora nociva.

II. Labores:

1. De rescate, salvamento y brigadas contra siniestros.

2. En altura o espacios confinados.

3. En las cuales se operen equipos y procesos críticos donde se manejen sustancias químicas peligrosas que puedan ocasionar accidentes mayores.

4. De soldadura y corte.

5. En condiciones climáticas extremas en campo abierto, que los expongan a deshidratación, golpe de calor, hipotermia o congelación.

6. En vialidades con amplio volumen de tránsito vehicular (vías primarias).

7. Agrícolas, forestales, de aserrado, silvícolas, de caza y pesca.
 8. Productivas de las industrias gasera, del cemento, minera, del hierro y el acero, petrolera y nuclear.
 9. Productivas de las industrias ladrillera, vidriera, cerámica y cerera.
 10. Productivas de la industria tabacalera.
 11. Relacionadas con la generación, transmisión y distribución de electricidad y el mantenimiento de instalaciones eléctricas.
 12. En obras de construcción.
 13. Que tengan responsabilidad directa sobre el cuidado de personas o la custodia de bienes y valores.
 14. Con alto grado de dificultad; en apremio de tiempo; que demandan alta responsabilidad, o que requieren de concentración y atención sostenidas.
 15. Relativas a la operación, revisión, mantenimiento y pruebas de recipientes sujetos a presión, recipientes criogénicos y generadores de vapor o calderas.
 16. En buques.
 17. Submarinas y subterráneas.
 18. Trabajos ambulantes, salvo autorización especial de la Inspección de Trabajo.
- III. Esfuerzo físico moderado y pesado; cargas superiores a los siete kilogramos; posturas forzadas, o con movimientos repetitivos por períodos prolongados, que alteren su sistema músculo-esquelético.
- IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.
- V. Manejo, operación y mantenimiento de maquinaria, equipo o herramientas mecánicas, eléctricas, neumáticas o motorizadas, que puedan generar amputaciones, fracturas o lesiones graves.
- VI. Manejo de vehículos motorizados, incluido su mantenimiento mecánico y eléctrico.
- VII. Uso de herramientas manuales punzo cortantes.
- B. Tratándose de menores de dieciocho años de edad, aquellos que impliquen:
- I. Trabajos nocturnos industriales.
 - II. Exposición a:
 - a. Fauna peligrosa o flora nociva.
 - b. Radiaciones ionizantes.

III. Actividades en calidad de pañoleros y fogoneros en buques.

IV. Manejo, transporte, almacenamiento o despacho de sustancias químicas peligrosas.

V. Trabajos en minas.

Artículo 177. La jornada de trabajo de los menores de dieciséis años no podrá exceder de seis horas diarias y deberán dividirse en períodos máximos de tres horas. Entre los distintos períodos de la jornada, disfrutarán de reposos de una hora por lo menos.

Artículo 178. Queda prohibida la utilización del trabajo de los menores de dieciséis años en horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio. En caso de violación de esta prohibición, las horas extraordinarias se pagarán con un doscientos por ciento más del salario que corresponda a las horas de la jornada, y el salario de los días domingos y de descanso obligatorio, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 73 y 75.

Artículo 179. Los menores de dieciséis años disfrutarán de un período anual de vacaciones pagadas de dieciocho días laborables, por lo menos.

Artículo 180. Los patrones que tengan a su servicio menores de dieciséis años están obligados a:

I. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo;

II. Llevar un registro de inspección especial, con indicación de la fecha de su nacimiento, clase de trabajo, horario, salario y demás condiciones generales de trabajo;

III. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario para cumplir sus programas escolares;

IV. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de esta Ley; y,

V. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.