

**General**

Periodo cubierto por su Comunicación de Progreso (COP)

De:  A:

Declaración de apoyo continuo realizada por el Director Ejecutivo de la empresa

Incluya una declaración del director ejecutivo de su compañía que exprese el apoyo continuo al Pacto Mundial y a la renovación del compromiso constante de su compañía con la iniciativa y sus principios. (Incluya el nombre y el título del director ejecutivo al final de la declaración).

[Ver Carta de Declaración de Apoyo Continuo](#)

Ejemplos (haga clic a continuación para ver ejemplos de declaraciones)

### Principios de 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.

Principio 2: Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos humanos dentro de la compañía (valoración de riesgos de los derechos humanos). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en los derechos humanos.

Ver archivo "Politica de Derechos Humanos"

### Ejemplos

- Referencia a (declaración en apoyo de) la Declaración Universal de Derechos Humanos u otros estándares internacionales
- La política de la compañía por escrito sobre el respeto por los derechos humanos y la prevención de posibles abusos (por ejemplo, en el código de conducta)
- La política que requiera que los socios empresariales y los proveedores se adhieran a los principios de los derechos humanos
- Valoración de los riesgos relacionados a los derechos humanos y el impacto en el sector comercial y en los países en los que operan (ver el Informe de Valoración de Riesgos en [www.humanrightsbusiness.org](http://www.humanrightsbusiness.org))
- Objetivos específicos en el área de los derechos humanos para el año que entra

### Implementación

Una descripción de las medidas concretas que se toman para implementar las políticas de derechos humanos, reducir los riesgos de los derechos humanos y responder a las infracciones de derechos humanos.

Ver archivo " POLITICA de Derechos Humanos" Pag. 13-16.

### Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o entrenar a los empleados acerca de los derechos humanos
- Consultar con las partes interesadas y afectadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos humanos dentro de su compañía
- Políticas y procedimientos de recursos humanos en apoyo de los derechos humanos

### Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Falta realizar la evaluación, seria un proyecto para el 2014.

### Ejemplos

- Progreso específico que se ha conseguido en el área de derechos humanos en el último periodo de documentación
- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes cuando surge una infracción de derechos humanos
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a los derechos humanos
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento en torno a los derechos humanos

### Principios laborales

Principio 3: Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

Principio 4: Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.

Principio 5: Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

Principio 6: Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.  
(Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### Valoración, política y objetivos

Descripción de la relevancia de los derechos laborales para la compañía (riesgos y oportunidades relacionados a los derechos laborales). Descripción de las políticas internas, los compromisos públicos y los objetivos de la empresa en torno a los derechos laborales.

Ver Reglamento Interno de Trabajo, Se tienen perfiles de puestos,  
Ver contrato colectivo de trabajo.

### Ejemplos

- Referencia a las Convenciones Centrales de OIT u otros instrumentos internacionales
- Políticas internas de la compañía para respetar la libertad de asociación y el derecho a negociar precios de forma colectiva, y la eliminación de los trabajos forzosos, la explotación de menores y la discriminación laboral
- Políticas por escrito que expresen claramente los derechos y las responsabilidades de los empleados y su compensación y beneficios
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios laborales
- Valoración de los riesgos laborales dentro del sector comercial y los países en los que operan
- Objetivos específicos en el área de los derechos laborales para el año que entra

### Implementación

Descripción de las medidas específicas que toma su compañía para implementar las políticas laborales, reducir los riesgos laborales y responder a las infracciones.

Ver "Archivo de la Federación Obrero Sindicalista",  
Ver archivo "Carta de No Discriminación"

### Ejemplos

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en el entorno de derechos laborales y políticas
- Describir cómo se garantiza la salud y la seguridad de todos los empleados
- Describir cómo evita su compañía la discriminación de todos los tipos y garantiza una paga comparable por un trabajo comparable
- Consultar con empleados y otras partes interesadas
- Asignación de responsabilidades para la protección de los derechos laborales dentro de su organización
- Políticas y procedimientos de derechos humanos para apoyar los principios laborales
- Participación en acuerdos de magnitud internacional y en otros acuerdos con sindicatos de trabajadores

### Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento.

Tenemos un procedimiento para Evaluar el Rendimiento, falta realizar la evaluación.  
Siguiendo año se implementan auditorías.

### Ejemplos

- Datos demográficos de los altos cargos y empleados por factores de diversidad (por ejemplo, sexo, etnia, edad)
- Describir cómo trata su compañía los casos de infracción de los principios laborales
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al trabajo
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de trabajo en el último periodo de documentación
- Auditorías externas (por ejemplo, SA 8000)

### Principios medioambientales

Principio 7: Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

Principio 8: Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

Principio 9: Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### Valoración, política y objetivos

Descripción de lo relevante que es la protección medioambiental para la compañía (como riesgos para el medio ambiente y oportunidades). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la compañía por la protección del medio ambiente.

Ver "Politica de Seguridad y Medio Ambiente"

### Ejemplos

- Evaluar el efecto medioambiental y el impacto que tiene su compañía
- La política impresa de la compañía sobre temas relacionados al medio ambiente, incluida la prevención y la gestión de los riesgos medioambientales
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios medioambientales
- Describir los objetivos específicos en el área de medio ambiente para el año que entra

### Implementación

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas medioambientales, reducir riesgos medioambientales y responder a incidentes.

Ver Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo.

~~Ver Manual del SAST, Copia de Ecología y Reciclaje, Copia de SCT y Copia de Semarnat.~~

### Ejemplos

- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en la protección del medio ambiente
- Iniciativas y programas para reducir la basura (por ejemplo, mediante reciclaje) y el consumo de recursos (energía, combustible, agua, electricidad, papel, embalaje, etc.)
- Actividades dirigidas a mejorar la eficiencia energética de productos, servicios y procesos
- Desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medio ambiente
- Concientizar a los proveedores al pedir que aporten datos medioambientales sobre sus productos
- Sistema de gestión medioambiental con objetivos y procedimientos para evaluar el progreso, minimizar el impacto negativo y transferir las buenas prácticas
- Asignación de responsabilidades para la protección del medio ambiente dentro de su compañía

### Medición de resultados

Descripción de cómo la compañía supervisa y evalúa el rendimiento hacia el medio ambiente.

Documentos de Resultados de la compañía , por parte de la SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL (STPS)

### Ejemplos

- Información sobre cómo su compañía lleva los incidentes
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados al medio ambiente
- Progreso específico que hacen en el área de protección del medio ambiente durante el último periodo de documentación
- Revisión periódica de los resultados por parte de los máximos mandatarios
- Auditorías externas sobre el rendimiento medioambiental

### **Principios de anticorrupción**

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno. (Para más información sobre los principios, haga clic aquí)

### **Valoración, política y objetivos**

Descripción de la relevancia de la anticorrupción dentro de la compañía (valoración de riesgos de la anticorrupción). Descripción de políticas, compromisos públicos y objetivos de la empresa en la anticorrupción.

Ver archivo "Politica de Derechos Humanos" pag.12

#### **Ejemplos**

- Valoración de los riesgos de corrupción y soborno en el sector comercial de la compañía y en los países donde opera
- Política impresa de la compañía de tolerancia cero hacia la corrupción, el soborno y la extorsión
- Referencia a (o declaración en apoyo por) la Convención contra la Corrupción de la ONU y otros instrumentos internacionales
- Protocolo para guiar al personal en situaciones en las que se enfrenten a casos de extorsión y soborno
- La política que requiera a los asociados y proveedores comerciales a adherirse a los principios de anticorrupción
- Objetivos específicos en el área de la anticorrupción para el año que entra

### **Implementación**

Descripción de las medidas específicas para implementar políticas anticorrupción, reducir los riesgos de anticorrupción y responder a incidentes.

Falta hacer toda la implementacion y seguimiento.

#### **Ejemplos**

- Caja de sugerencias, centro de llamadas o mecanismo de reclamaciones
- Elevar la conciencia o la capacitación de los empleados en cuanto a las políticas de la compañía sobre anticorrupción y extorsión (por ejemplo, mediante el envío de información, por internet, mediante comunicación interna)
- Asignación de responsabilidades para la lucha contra la corrupción dentro de su compañía
- Participación en iniciativas y otras medidas colectivas dentro del sector en torno a la lucha contra la corrupción

### **Medición de resultados**

Descripción de cómo supervisa y evalúa la compañía el rendimiento en la lucha contra la corrupción.

Falta la implementacion y seguimiento.

#### **Ejemplos**

- Información sobre cómo trata su compañía con los casos de corrupción
- Auditorías internas para garantizar la consistencia con el compromiso de lucha contra la corrupción, incluida la revisión regular por parte de los máximos mandatarios
- Investigaciones, casos legales, sentencias, multas y otros eventos relevantes relacionados a la corrupción y al soborno
- Progreso específico que se ha conseguido en el área de la anticorrupción en el último periodo de documentación
- Auditorías externas sobre programas de lucha contra la corrupción

# MECANOMATIC

CALIDAD EN PIEZAS TORNEADAS DE ALTA PRECISION

MECANOMATIC, S.A. DE C.V.  
ANTIGUO CAMINO A CULHUACAN No. 145  
FRACC.SANTA ISABEL INDUSTRIAL  
DELEGACION IZTAPALAPA  
09820 MEXICO,D.F.

TEL.: 5670 1727  
FAX.: 5582 2915  
mecanomatic@mecanomatic.com  
www.mecanomatic.com.mx

**24 de diciembre de 2013**

Para nuestros grupos de interés:

Me complace confirmar que MECANOMATIC, S.A. DE C.V. reafirma su apoyo a los Diez principios del Pacto Mundial de la Naciones Unidas en materia de Derechos Humanos, Trabajo, Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción.

En esta comunicación de Progreso anual, describimos nuestras acciones para mejorar continuamente la integración del Pacto Mundial y sus principios en nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. También nos comprometemos a compartir esta información con nuestros grupos de interés vía nuestros principales canales de comunicación.

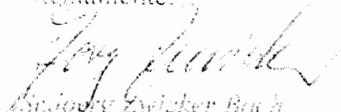
Para MECANOMATIC, S.A. DE C.V. es primordial :

“Compartir el conocimiento de mujeres y hombres, es indispensable para lograr una igualdad en nuestra sociedad y que nos permite una mejor convivencia entre los seres humanos”

“Nosotros como empresa somos responsables de los efectos hacia los individuos ya sea individual o colectivamente para una sociedad en armonía y bienestar.

“Todas las organizaciones laborales, independientemente de su actividad o Tamaño, tienen la obligación de respetar y garantizar la igualdad entre mujeres y Hombres, adoptando para ello las medidas oportunas para lograr el fin”.

Atentamente,

  
Wolfgang Zwickler Bach  
Director General



**MECANOMATIC**

**POLITICA DE LOS  
DERECHOS HUMANOS**

# MECANOMATIC

*“MECANOMATIC adopta cada uno de los principios Rectores sobre las empresas y los derechos humanos declarados por la ONU ya que constituyen un elemento esencial de un sistema interrelacionado y dinámico de medidas de prevención y de reparación.”*

*“MECANOMATIC como empresa es responsable de respetar los derechos humanos, y evitar los abusos que puedan denigrar al ser humano que labora dentro de nuestra compañía.”*

*Atentamente:  
Joerg Zwicker Bach*

# MECANOMATIC

## OBJETIVO:

La presente política establece los principios que inspiran el compromiso de MECANOMATIC con los derechos humanos en todas sus actividades y ámbitos de actuación. Sabemos como empresa del sector privado el compromiso en el respeto de los mismos.

MECANOMATIC orienta su política a minimizar el riesgo de infringir los derechos humanos, la cual incluye los siguientes elementos:

El análisis de los riesgos principales en materia de derechos humanos, incluyendo los potenciales impactos sobre grupos vulnerables y en materia de género.

- El establecimiento de compromisos.
- La asignación de responsabilidades respecto al desempeño en este ámbito.
- La formación de las personas de la compañía.
- La supervisión y monitorización de la implantación de la política.
- La corrección de las malas prácticas que pudieran darse.

**MECANOMATIC** declara su compromiso con los derechos humanos y estos trasciende a las personas que forman parte de la compañía e incluye a clientes, proveedores y comunidades aledañas.

# MECANOMATIC

## Compromisos con los Derechos Humanos

La Política de Derechos Humanos de MECANOMATIC recoge el compromiso formal de la compañía con el respeto a los derechos humanos en su ámbito de influencia.

Asimismo, pretende evitar que ninguna de sus políticas, procedimientos, actividades y operaciones ocasionen abusos o violaciones, directa o indirectamente, de los derechos humanos del personal o de terceros que se relacionan con ésta.

Nuestro compromiso con los derechos humanos se despliega en dos ámbitos distintos:

- Compromiso con los derechos de las personas que laboran en la empresa
- Compromiso con terceros que se relacionan con MECANOMATIC. Incluye a proveedores, contratistas y empresas colaboradoras y a la comunidad circundante, incluyendo clientes.

# MECANOMATIC

## Compromisos

### **1. Evitar prácticas discriminatorias o que menoscaben la dignidad de las personas**

Las personas tienen derecho a disfrutar de un entorno de trabajo digno, seguro y saludable y a un entorno laboral en el que no tengan cabida actitudes discriminatorias por razón de sexo, origen étnico, credo, religión, edad, discapacidad, afinidad política, orientación sexual, nacionalidad, ciudadanía, estado civil o estatus socioeconómico asimismo, nos comprometemos a brindar a nuestros empleados un ambiente laboral libre de acoso, intimidación o violencia en cualquiera de sus manifestaciones.

MECANOMATIC respeta escrupulosamente, del mismo modo, el derecho de las personas a no ser víctimas del trabajo forzoso u obligatorio

### **2. Erradicar el uso del trabajo infantil**

MECANOMATIC se compromete que en ninguna de sus actividades u operaciones se produzcan casos de violación de los derechos de los niños y a verificar, en el proceso de contratación, que todos superan la edad mínima para trabajar.

Cumplimos escrupulosamente con la legislación laboral vigente en México, los convenios internacionales y demás disposiciones legales y reglamentarias de carácter laboral en materia de trabajo infantil, y a implantar, en aquellos casos que resulte necesario, medidas para asegurar su total y completa eliminación.

# MECANOMATIC

## Compromisos

### **3. Facilitar la libertad de asociación y negociación colectiva**

MECANOMATIC respeta el derecho de sus empleados a la libertad de asociación, sindical y a la negociación colectiva y manifestará públicamente este compromiso. Así mismo garantiza el respeto a la libertad de asociación y a la negociación colectiva mediante el estricto respeto al papel y responsabilidades que competen a las representaciones de los trabajadores de acuerdo con la legalidad vigente.

### **4. Proteger la salud de las personas**

MECANOMATIC se compromete a ofrecer a sus empleados un entorno de trabajo seguro y saludable adoptando normas y procedimientos avanzados en materia de salud laboral y prevención de riesgos laborales, desde el cumplimiento escrupuloso de los requerimientos legales que, en cada caso, resulten de aplicación.

Trabajamos para que los estándares aplicables en materia de salud y seguridad sean comunes a todos sus ámbitos de actuación y equiparables a los más elevados que la compañía aplica en cualquier lugar del mundo.

# MECANOMATIC

## Compromisos

### 5. Ofrecer un empleo digno

MECANOMATIC remunera a sus empleados de una manera digna, ajustada a sus habilidades, responsabilidades y funciones y alineada con la legislación aplicable y con las condiciones de los mercados donde opera, lo que les permite satisfacer sus necesidades básicas y las de sus familias.

MECANOMATIC garantiza el derecho de sus empleados al descanso y cumple la legislación laboral vigente en cada uno de los entornos en los que opera en cuanto al horario de trabajo y el derecho a descansar. En ausencia de un marco legal que establezca las condiciones al respecto y mantiene unas condiciones de empleo que garanticen el mencionado derecho.

MECANOMATIC facilitará, en la medida de lo posible, prácticas de trabajo flexible, reconociendo la necesidad de los empleados a equilibrar su vida laboral con otros intereses y responsabilidades.

MECANOMATIC garantizará asimismo el derecho de las personas a la privacidad de sus datos personales.

# MECANOMATIC

## Compromisos

### **6. Compromiso con las personas vinculadas a proveedores, contratistas y empresas colaboradoras.**

MECANOMATIC fomentará el compromiso con los derechos humanos a lo largo de la cadena de aprovisionamiento: proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, en los términos establecidos en esta política.

Nos comprometemos a:

Difundir esta Política de Derechos Humanos entre sus proveedores, contratistas o empresas colaboradoras.

Promover e incentivar que los proveedores, contratistas y empresas colaboradoras formalicen su compromiso con los derechos humanos y que, en el caso de no disponer de política propia en la materia, suscriban la de MECANOMATIC. Se incluirán cláusulas específicas de respeto a los derechos humanos en los contratos, especialmente en aquellos ámbitos donde la compañía entienda que el riesgo en esta materia es más elevado.

Establecer mecanismos que permitan poner de manifiesto posibles incumplimientos entre sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, especialmente en aquellos entornos donde el riesgo es más elevado.

# MECANOMATIC

## Compromisos

Colaborar con sus proveedores, contratistas y empresas colaboradoras, en aquellos entornos y mercados donde las circunstancias así lo aconsejen, en sus prácticas de respeto a los derechos humanos y en la formación en esta materia así mismo finalizará las relaciones comerciales con aquellos que de forma fehaciente infrinjan los derechos humanos y de manera especial los referidos al trabajo infantil.

Antes MECANOMATIC dialogará con sus socios comerciales para analizar las causas de los incumplimientos producidos y promoverá la implantación de las acciones correctivas necesarias a fin de evitar la rescisión contractual.

### **Compromiso con los derechos de la comunidad circundante.**

MECANOMATIC contribuye al desarrollo de las sociedades en las que está presente y, por tal razón, defiende la existencia de un ordenamiento institucional que promueva el respeto a los derechos humanos.

Nos comprometemos a promover el respeto a los derechos humanos. Especialmente en aquellos lugares donde el marco institucional y legal sea más débil. Entendemos que su compromiso con los derechos humanos debe alcanzar también a aquellas personas que se ven afectadas o podrían verse afectadas por sus actividades.

# MECANOMATIC

## Compromisos

### **7. Apoyar y promover públicamente el respeto a los derechos humanos**

MECANOMATIC se compromete a colaborar activamente con organismos gubernamentales, organizaciones internacionales, organizaciones de la sociedad civil y otras instituciones en impulsar valores coherentes con la Carta Internacional de Derechos Humanos y otros principios y declaraciones relevantes a efectos de esta Política dentro de su ámbito de influencia. Esta política constituye una toma de posición expresa de la compañía en materia de derechos humanos en aquellos entornos en donde opera.

En este sentido, la compañía respetará y promoverá, dentro de su ámbito de actuación, el derecho a la libertad de pensamiento, conciencia y religión y a la libertad de opinión y expresión. Para entender la realidad en materia de derechos humanos en los distintos entornos en donde opera, y con ocasión de las sucesivas revisiones de esta política.

# MECANOMATIC

## Compromisos

### **8. Respetar a las comunidades indígenas y los modos de vida tradicionales**

MECANOMATIC respeta los derechos de las comunidades, incluyendo las indígenas, de los lugares donde opera. La compañía se compromete a poner los medios para que sus actividades no influyan negativamente sobre los modos de vida y trabajo tradicionales de las personas que viven en sus zonas de operación.

### **9.- Proteger a las instalaciones y a las personas desde el respeto a los derechos humanos**

En lo que se refiere a la seguridad, los compromisos se basan en los Principios Voluntarios sobre Seguridad y Derechos Humanos, que se compromete a respetar, y están orientados a velar porque la debida seguridad de sus operaciones y actividades sea supervisada de modo que garantice el respeto por los derechos humanos y las libertades fundamentales de las personas que interactúan con la compañía.

Adicionalmente nos comprometemos a asegurar que los recursos y activos de la compañía no sean utilizados para cometer violaciones de los derechos humanos por parte del personal de seguridad.

# MECANOMATIC



## Compromisos

### 10. Contribuir a combatir la corrupción

MECANOMATIC condena la corrupción en todas sus formas y dispone de procedimientos y herramientas para evitar que sus actividades, directa o indirectamente, inciten o propicien la corrupción.

# MECANOMATIC

## Procedimientos para el cumplimiento de la Política

### *Formación y concienciación*

MECANOMATIC hará pública esta Política de Derechos Humanos para que su contenido sea conocido, y su cumplimiento evaluado, por todos los grupos de interés de la compañía. Adicionalmente desarrollará iniciativas para impulsar el conocimiento de los derechos humanos en su ámbito de actuación, apoyando iniciativas internacionales como el Pacto Mundial de Naciones Unidas.

MECANOMATIC entiende que el cumplimiento de los compromisos asumidos en materia de derechos humanos por sus empleados y directivos descansa, en gran medida, en su conocimiento de los mismos. Por ello, el Grupo incluirá dentro de sus planes de formación y comunicación acciones específicas y promoverá que proveedores, contratistas y empresas colaboradoras puedan ofrecer formación en este ámbito.

# MECANOMATIC

## Procedimientos para el cumplimiento de la Política

### *Implantación y control*

MECANOMATIC se compromete a dedicar los recursos necesarios para asegurar la implantación efectiva de esta Política de Derechos Humanos. La compañía analizará periódicamente los asuntos de derechos humanos que resultan aplicables para su actividad e implantará mecanismos que le permitan valorar el riesgo de incumplimiento de los mismos en los entornos en donde opera; esto significa que se analizarán los principales factores de derechos humanos a considerar en sus entornos de operación dentro de la compañía.

MECANOMATIC espera de todos sus empleados un alto nivel de compromiso en el cumplimiento de esta política. Los incumplimientos, tanto de la política como de cualquier otro aspecto relacionado con el respeto a los derechos humanos, se analizarán de acuerdo con los procedimientos internos, la normativa legal y los convenios vigentes y podrán dar lugar a las medidas disciplinarias o laborales que la normativa interna y la legislación determinen.

# MECANOMATIC

## Procedimientos para el cumplimiento de la Política

### *Procedimiento de consulta y notificación*

Los empleados de MECANOMATIC tienen la obligación de poner en conocimiento de la compañía, de manera confidencial y a salvo de represalias, cualquier incumplimiento de los compromisos recogidos en esta política que pudieran observar al igual podrán reportar aquellas personas que, sin ser empleados de la compañía, observen potenciales malas prácticas en este ámbito.

Para ello podrán dirigirse a Recursos Humanos quien supervisara el desempeño de la compañía en materia de ética e integridad, a través de: [avalde@mecanomatic.com](mailto:avalde@mecanomatic.com)

Al igual que en el resto de materias relacionadas con la ética y la integridad, se mantendrá un registro detallado de las consultas y notificaciones recibidas en materia de derechos humanos, que serán tratadas en su totalidad, y propondrá los mecanismos para la resolución de las incidencias que le sean comunicadas, incluyendo los mecanismos de diálogo que pudieran resultar apropiados.

# MECANOMATIC

## Procedimientos para el cumplimiento de la Política

### *Información pública*

Anualmente, MECANOMATIC informará acerca de los pasos dados durante el ejercicio en la implantación y aplicación de esta Política de Derechos Humanos, para lo que definirá indicadores específicos que reflejen la puesta en práctica de los compromisos de esta política, así como de las posibles controversias surgidas en este ámbito en sus distintos entornos de operación.

### *Revisión y actualización*

La Política de Derechos Humanos de MECANOMATIC será aprobada por el Dirección General y su contenido será revisado con la periodicidad que éste indique, para asegurar que se ajusta a las necesidades de la compañía y a las mejores prácticas internacionales en la materia.

“MECANOMATIC SA DE CV”

EN ESTA EMPRESA EL COMPROMISO ES CON EL PERSONAL SALVAGUARDANDO LA INTEGRIDAD DE SUS TRABAJADORES, PROVEEDORES, CLIENTES Y PERSONAL EXTERNO.

FOMENTAMOS EL TRABAJO EN EQUIPO, Y EL DERECHO A LA NO DISCRIMINACION, LA SEGURIDAD EN NUESTRA EMPRESA, FOMENTAR UN AMBIENTE LABORAL FAVORABLE Y UNA CALIDAD EN NUESTRO PRODUCTO.

DONDE CADA PERSONA QUE SE INTEGRE A NUESTRO EQUIPO TIENE LAS MISMAS OPORTUNIDADES Y EL DERECHO A ESTAR LIBRE DE DISCRIMINACION BASADA EN GENERO, RAZA, ETNIA, ORIENTACION SEXUAL U OTRA CONDICION, ASI COMO A OTROS DERECHOS HUMANOS FUNDAMENTALES PARA LA PROTECCION DEL TRABAJADOR.



DIRECCION CORPORATIVA  
SEPTIEMBRE 2012

# Federación Obrera Sindicalista

SINDICATO NACIONAL "INDEPENDENCIA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE PARTES ELECTRICAS, METALICAS, SU FABRICACION, REPARACION Y ENSAMBLE DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE LA REPUBLICA MEXICANA.

ASUNTO: Se Deposita  
Revision de Contrato

C. PRESIDENTE DE LA H JUNTA FEDERAL  
DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DEL  
DISTRITO FEDERAL.  
P R E S E N T E.

CC-1188/09/XII

ALEJANDRO E. MENDOZA CRUZ en mi carácter de Secretario General del SINDICATO NACIONAL "INDEPENDENCIA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE PARTES ELECTRICAS, METALICAS, SU FABRICACION, REPARACION Y ENSAMBLE DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE LA REPUBLICA MEXICANA. Señalando como domicilio para oír y recibir notificaciones el ubicado en la calle de MONTE ALBAN NÚMERO 83-B, COLONIA NARVARTE DELEGACION BENITO JUAREZ C.P. 03020, MEXICO D.F., con el debido respeto comparezco y expongo:

Que para los efectos de lo dispuesto por el Artículo 399 de la Ley Federal del Trabajo, adjunto al presente me permito remitir a usted para su depósito, original y copias del Contrato Colectivo de Trabajo, celebrado por Revision de Contrato, por una parte el Sindicato que represento y por la otra parte el ING. JOERG GOTTLIEB ZWICKER BACH, en su carácter de ADMINISTRADOR ÚNICO, de la Empresa denominada "MECANOMATIC, S.A. DE C.V." dedicada a la a la fabricación, producción y comercialización de partes automotrices, de maquinas, y equipo electrico o electronico y linea blanca en general. Con domicilio ubicado en ANTIGUO CAMINO A CULHUACÁN NUMERO. 145 Y AV. TLAHUAC NO 43 CON ENTRADA POR SUR 129 NUMERO 22, AMBOS EN EL FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL SANTA ISABEL, IZTAPALAPA, C P. 09820 MEXICO D. F. para que surta todos los efectos legales a que haya lugar.

Por lo antes expuesto,

A USTED C. PRESIDENTE, atentamente pido se sirva:

UNICO.- Tenerme por presentado el Contrato Colectivo de Trabajo en referencia, rogando a usted se tenga por formulado, depositado y aprobado para los efectos legales a que haya lugar.

MEXICO D.F. A 21 DE ENERO DEL 2013.

ALEJANDRO E. MENDOZA CRUZ  
SECRETARIO GENERAL



JUNTA FEDERAL DE CONCILIACION Y ARBITRAJE DE INTERIORES DE TRABAJO  
2013 FEB 22 AM 9:25

# Federación Obrera Sindicalista

## SINDICATO NACIONAL "INDEPENDENCIA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE PARTES ELECTRICAS, METALICAS, SU FABRICACION, REPARACION Y ENSAMBLE DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE LA REPUBLICA MEXICANA.

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE POR REVISIÓN CELEBRAN POR UNA PARTE "MECANOMATIC" S.A. DE C.V., CON DOMICILIO EN ANTIGUO CAMINO A CULHUACAN NUM. 145 "A"; Y AV. TLAHUAC NO 43 CON ENTRADA POR SUR 129 NO 22, AMBOS EN EL FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL SANTA ISABEL, IZTAPALAPA, C. P. 09820 MÉXICO D. F., REPRESENTADA POR SU ADMINISTRADOR ÚNICO EL ING. JOERG GOTTLIEB ZWICKER BACH, Y POR LA OTRA EL SINDICATO NACIONAL "INDEPENDENCIA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE PARTES ELÉCTRICAS, METÁLICAS, SU FABRICACIÓN, REPARACIÓN Y ENSAMBLE DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE LA REPUBLICA MEXICANA. REPRESENTADO POR LOS C. ALEJANDRO E. MENDOZA CRUZ Y ALFONSO ISLAS VILLALBA, EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL Y APODERADO DEL SINDICATO RESPECTIVAMENTE AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

### CLÁUSULAS:

#### CAPITULO I

#### GENERALIDADES

PRIMERA.- LA EMPRESA "MECANOMATIC", S.A. DE C.V., DECLARA ESTAR LEGALMENTE REGISTRADA Y DEDICARSE A LA FABRICACIÓN DE TORNILLOS Y PIEZAS METÁLICAS DE PRECISIÓN, REPRESENTADA POR EL ING. JOERG GOTTLIEB ZWICKER BACH, EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR ÚNICO UBICADA EN ANTIGUO CAMINO A CULHUACÁN NUMERO. 145 "A"; Y EN AV. TLAHUAC NO 43 LOCAL "C" CON ENTRADA POR SUR 129 NUMERO 22, AMBOS EN EL FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL SANTA ISABEL, IZTAPALAPA, C. P. 09820, MÉXICO D F , DECLARA ESTAR LEGALMENTE REGISTRADA Y DEDICARSE A LA FABRICACIÓN DE TORNILLOS Y PIEZAS METÁLICAS DE PRECISIÓN, REPRESENTADA POR EL ING: JOERG GOTTLIEB ZWICKER BACH EN SU CARÁCTER DE ADMINISTRADOR ÚNICO

SEGUNDA.- EL SINDICATO NACIONAL "INDEPENDENCIA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE PARTES ELECTRICAS, METALICAS, SU FABRICACION, REPARACION Y ENSAMBLE DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE LA REPUBLICA MEXICANA. CON DOMICILIO UBICADO EN MONTE ALBAN NUMERO 83-B, COLONIA NARVERTE, DELEGACION BENITO JUAREZ C.P. 03020, MEXICO D.F., DECLARA ESTAR LEGALMENTE CONSTITUIDO Y REGISTRADO EN LA DIRECCION GENERAL DE REGISTRO DE ASOCIACIONES DE LA H. SECRETARIA DEL TRABAJO Y PREVISION SOCIAL, Y ESTAR REPRESENTADO LEGALMENTE POR EL C. ALEJANDRO E. MENDOZA CRUZ EN SU CARÁCTER DE SECRETARIO GENERAL

TERCERA.- LA EMPRESA MECANOMATIC, S.A. DE C.V., RECONOCE QUE EL SINDICATO REPRESENTA EL MAYOR INTERÉS PROFESIONAL DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO Y SE COMPROMETE A TRATAR CON ÉL TODAS LAS SITUACIONES DERIVADAS DE LA RELACIÓN LABORAL DE TODOS Y CADA UNO DE SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS, EL SINDICATO A SU VEZ, RECONOCE QUE LA DIRECCIÓN Y ADMINISTRACIÓN DE LA EMPRESA, CORRESPONDE ÚNICA Y EXCLUSIVAMENTE A LA MISMA.

CUARTA.- AMBAS PARTES SE RECONOCEN MUTUAMENTE LA PERSONALIDAD CON QUE SE OSTENTAN, PARA CELEBRAR EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, Y EN LO SUCESIVO SE DESIGNARÁ A LA EMPRESA MECANOMATIC, S.A. DE C.V., CON LA PALABRA PATRÓN Y AL SINDICATO NACIONAL "INDEPENDENCIA" DE TRABAJADORES Y EMPLEADOS DE LAS EMPRESAS DE

# Federación Obrera Sindicalista

PARTES ELECTRICAS, METALICAS, SU FABRICACION, REPARACION Y ENSAMBLE DE LA INDUSTRIA AUTOMOTRIZ DE LA REPUBLICA MEXICANA. CON LA PALABRA SINDICATO Y CUANDO SE TRATE DE HACER MENCION A LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO SE DENOMINARA CON LA PALABRA LEY  
QUINTA.- ESTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, DEBERÁ REGIR EN LOS DOMICILIOS QUE SE ESTABLECEN EN EL PRESENTE CUERPO DEL CONTRATO Y EN TODO AQUEL LUGAR DONDE SE ESTABLEZCAN EN LO FUTURO.

## CAPITULO II DEL INGRESO AL SERVICIO

SEXTA.- LA EMPRESA PODRA CONTRATAR A LOS TRABAJADORES POR OBRA DETERMINADA O POR TIEMPO DETERMINADO, SUJETANDOSE A LO ESTIPULADO Y CONFORME LO ESTABLECEN LOS ARTICULOS 35, 36, 37, 39, 39A, 39B, 39C, 39D, 39E Y 39F, DE LA LEY.

SÉPTIMA.- SON REQUISITOS INDISPENSABLES PARA TODO EL PERSONAL QUE QUIERA INGRESAR AL SERVICIO DE LA EMPRESA, LOS QUE SE ESPECIFICAN EN LOS ARTICULOS: 20, 21, 22, 23, 24 Y 25 FRACCIONES I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII Y IX DE LA LEY.

OCTAVA.- SON TRABAJADORES SINDICALIZADOS RECONOCIDOS POR LA EMPRESA, LOS QUE APARECEN EN EL TABULADOR DE SALARIOS ANEXO.

## CAPITULO III DEL TRABAJO, JORNADA, SALARIOS Y DESCANSOS

NOVENA.- EL PERSONAL QUE PRESTE SUS SERVICIOS AL PATRÓN, ESTA OBLIGADO A DESEMPEÑAR SUS SERVICIOS DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 27 DE LA LEY, DE ACUERDO CON EL TRABAJO CONTRATADO Y DEBERÁ DESEMPEÑAR SUS LABORES BAJO LA DIRECCIÓN Y DEPENDENCIA DEL PATRÓN, PONIENDO EL MAYOR CUIDADO Y EFICIENCIA, EL PERSONAL DEBERÁ ACATAR EN EL DESEMPEÑO DE SUS LABORES, TODAS LAS DISPOSICIONES DEL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, ASÍ COMO TODAS LAS INSTRUCCIONES DEL PATRÓN. ASIMISMO EL PERSONAL DEBERÁ CONSERVAR EN BUEN ESTADO TODOS LOS INSTRUMENTOS, ÚTILES Y HERRAMIENTAS EN GENERAL Y DEBERÁ MANTENER LIMPIA LA MAQUINARIA Y ÁREA DE TRABAJO QUE SE LES HAYA DADO PARA EL DESARROLLO DE SUS LABORES.

DÉCIMA.- LA JORNADA DE TRABAJO QUE REGIRÁN EN LA EMPRESA, SERÁ BAJO EL SIGUIENTE HORARIO:

A).- JORNADAS DIURNAS:

DE.-6.00 AM A LAS 15.00 P.M

DE-7:00 A.M. A LAS 16:00 P.M.

B).- JORNADA MIXTA

15:00 P.M. A LAS 23:00 P.M

AMBOS TURNOS DE LUNES A VIERNES, CON 30 MINUTOS DE COMIDA EN EL HORARIO QUE SE ESTIPULE SU CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO.

C).- LOS TRABAJADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE PRESENTARSE CON TODA PUNTUALIDAD A SUS LABORES, DISFRUTANDO EN FORMA EXCEPCIONAL DE UNA TOLERANCIA DE DIEZ MINUTOS, SIENDO POTESTATIVO DEL PATRÓN EL PERMITIRLE LA ENTRADA DESPUÉS DE ESTA TOLERANCIA.

D).- LOS TRABAJADORES RECIBIRÁN LA CANTIDAD DE \$ 25.00 (VEINTICINCO PESOS 00/100 M.N.), DIARIOS COMO AYUDA DE TRANSPORTE, SIEMPRE Y CUANDO SE TRATE DE DÍAS TRABAJADOS.

DÉCIMA PRIMERA.- EL TRABAJADOR DESEMPEÑARÁ EL TRABAJO QUE EL PATRÓN LE ASIGNE EN

# Federación Obrera Sindicalista

TIEMPO RAZONABLE, ACATANDO LAS DISPOSICIONES DE LAS NORMAS DE TRABAJO DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 134 FRACCIONES I, II, III, IV, V, VI, VII, VIII, IX, X, XI, XII Y XIII DE LA LEY.

DÉCIMA SEGUNDA.- LAS PARTES CONVIENEN EN INTEGRAR UNA COMISION MIXTA DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD, CON EL MISMO NÚMERO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA CON FUNDAMENTO EN EL CAPÍTULO III BIS DEL TITULO CUARTO ARTICULO 153, FRACCIONES (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, K, M, N, O, P, Q, R, S, T, U, V, W, X) Y LOS ARTICULOS 132 FRACCION XV, 391 FRACCIONES VII, VIII Y IX, DE LA LEY.

DÉCIMA TERCERA.- EL TRABAJADOR SE OBLIGA A CUMPLIR CON LOS HORARIOS ESTABLECIDOS POR EL PATRÓN, O SUS REPRESENTANTES ADMINISTRATIVOS Y ESTE PODRÁ SER MODIFICADO SEGÚN LAS NECESIDADES DE LA EMPRESA PERO SIN PERJUICIO PARA EL TRABAJADOR, DE ACUERDO CON LO ESTIPULADO EN EL ARTICULO 59 DE LA LEY.

DÉCIMA CUARTA.- LOS TRABAJADORES ESTÁN OBLIGADOS A REGISTRAR SU ASISTENCIA DIARIAMENTE, TAL COMO LO ESTABLECE LA EMPRESA, SE CONCEDERÁ PARA CASOS EXCEPCIONALES DE RETRASO, UNA TOLERANCIA HASTA DE UNA HORA, DOS VECES AL MES, PAGANDO LOS TRABAJADORES ESTE TIEMPO YA SEA TRABAJANDO O QUE SE LES DESCUENTE DE SUS SALARIOS.

DÉCIMA QUINTA.- LOS TRABAJADORES RECIBIRÁN DOS UNIFORMES DE TRABAJO AL AÑO, LOS CUALES SERÁN ENTREGADOS EN EL MES DE ABRIL DE CADA AÑO, ÉSTOS UNIFORMES SERÁN MARCA PROVIDENCIA", Ó SU EQUIVALENTE.

DÉCIMA SEXTA.- LA EMPRESA SE OBLIGA A ENTREGAR A SUS TRABAJADORES DOS PARES DE BOTAS MARCA TEN-PAC U OTROS EQUIVALENTES AL MISMO PRECIO, PARA EL USO EXCLUSIVO DE SUS LABORES, UN PAR EN EL MES DE MARZO Y EL OTRO EN EL MES DE AGOSTO DE CADA AÑO.

DÉCIMA SÉPTIMA.- EN VÍSPERAS DE NAVIDAD DE CADA AÑO, LA EMPRESA SE OBLIGA A ENTREGAR A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN POR LO MENOS UNA ANTIGÜEDAD DE SEIS MESES LABORANDO EN LA MISMA, UNA DESPENSA CON 25 ARTÍCULOS ALIMENTICIOS DE PRIMERA NECESIDAD, (PARA LO CUAL SE LES TOMARA EN CUENTA Y A SU DEVIDO TIEMPO QUE ARTICULOS SERAN) DE ACUERDO A LOS YA ESTABLECIDOS.

DÉCIMA OCTAVA.- LA EMPRESA SE OBLIGA DE ACUERDO CON LO ESTIPULADO EN EL ARTICULO 504 FRACCION I A COLOCAR EN EL INTERIOR DE LA PLANTA, UN BOTIQUÍN CON LOS MEDICAMENTOS NECESARIOS, PARA APLICARSE LOS PRIMEROS AUXILIOS EN CASOS DE ACCIDENTES DE TRABAJO O ENFERMEDAD.

DÉCIMA NOVENA.- EL PAGO DE LOS SALARIOS A LOS TRABAJADORES SE HARÁ CADA SEMANA, EN EL DOMICILIO DE LA EMPRESA, DENTRO DE LAS ÁREAS DE TRABAJO, O EN LAS OFICINAS DE LA MISMA Y CON MONEDA DEL CURSO LEGAL, O PREVIO CONSENTIMIENTO DEL TRABAJADOR, PODRÁ EFECTUARSE POR MEDIO DE DEPOSITO BANCARIO, TARJETA DE DEBITO O TRANSFERENCIA O CUALQUIER OTRO MEDIO ELECTRÓNICO SIN COSTO ALGUNO PARA EL TRABAJADOR, DE ACUERDO CON EL ARTICULO 101 DE LA LEY.

VIGÉSIMA.- LOS TRABAJADORES DISFRUTARÁN DE UN DÍA DE DESCANSO POR CADA SEIS DÍAS DE LABORES, CON PAGO DE SALARIO ÍNTEGRO, MISMO QUE INVARIABLEMENTE SERÁ EL DOMINGO DE CADA SEMANA, COMO LO ESTABLECE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

# Federación Obrera Sindicalista

**VIGÉSIMA PRIMERA** - LA EMPRESA CUBRIRÁ TODOS LOS GASTOS QUE SE REALICEN CON MOTIVO DE LA MISA QUE SE CELEBRA EL DÍA 12 DE DICIEMBRE EN EL INTERIOR DE LA PLANTA.

**VIGESIMA SEGUNDA.**- LA EMPRESA CONCEDERA ANUALMENTE A SUS TRABAJADORES LOS SIGUIENTES DIAS DE DESCANSO OBLIGATORIO.

ENERO 1°

EL PRIMER LUNES DE FEBRERO EN CONMEMORACIÓN DEL 5 DE FEBRERO.

EL TERCER LUNES DE MARZO EN CONMEMORACIÓN DEL 21 DE MARZO.

JUEVES Y VIERNES DE LA SEMANA SANTA

MAYO 1° Y 10

SEPTIEMBRE 16

NOVIEMBRE 2

TERCER LUNES DE NOVIEMBRE EN CONMEMORACIÓN DEL DÍA 20 DE NOVIEMBRE.

DICIEMBRE 12 Y 25

DICIEMBRE 1° DE CADA SEIS AÑOS, CUANDO COINCIDA CON LA TRANSMISIÓN DEL PODER EJECUTIVO FEDERAL

Y CUANDO UN DIA DE **DESCANSO OBLIGATORIO** COINCIDA CON UN SÁBADO, SEGÚN SEAN LAS NECESIDADES DE TRABAJO, LO CAMBIARA POR OTRO DIA HÁBIL, O PAGARA EL IMPORTE DEL DIA FESTIVO.

**VIGÉSIMA TERCERA** -LOS TRABAJADORES TIENEN LA OBLIGACIÓN DE FIRMAR SUS TARJETAS DE ASISTENCIA A TINTA Y AL INICIO DE SEMANA, TAMBIÉN QUEDA ESTRICTAMENTE PROHIBIDO CHECAR LA TARJETA DE ASISTENCIA DE OTRO COMPAÑERO DE TRABAJO YA QUE SE SANCIONARA EN LOS TÉRMINOS QUE ESTABLECE EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO.

## CAPITULO IV

### ANTIGÜEDAD Y FORMA DE CUBRIR LAS VACANTES

**VIGÉSIMA CUARTA.**- LAS PARTES SE OBLIGAN A INTEGRAR UNA COMISION MIXTA DE ANTIGÜEDAD COMPUESTA POR DOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS PARA QUE FORMULEN UN CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES DISTRIBUIDAS POR CATEGORÍAS, PROFESIÓN U OFICIO, DÁNDOLE LA PUBLICIDAD NECESARIA. EN CASO DE QUE LOS TRABAJADORES NO ESTÉN DE ACUERDO CON DICHO CUADRO PODRÁN FORMULAR OBJECIONES A DICHA COMISIÓN, Y ESTABLECEN QUE EL **DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO** SE ESTARA A LO ESTIPULADO EN LOS **ARTICULOS 154, 155, 156, 157 Y 158 DE LA LEY.**

**VIGÉSIMA QUINTA.**- EL ASCENSO DE UN TRABAJADOR A OCUPAR UNA VACANTE DEFINITIVA O DE NUEVA CREACION SE ESTARA A LO ESTIPULADO EN EL **ARTICULO 159 DE LA LEY**

**VIGÉSIMA SEXTA.**- TODOS LOS TRABAJADORES DE NUEVO INGRESO, ESTARAN SUJETOS A LO DISPUESTO POR EL **ARTÍCULO 39, ARTICULO 39-A, ARTICULO 39-B, ARTICULO 39-C, ARTICULO 39-D,ARTICULO 39-E,ARTICULO 39-F DE LA LEY,** OBLIGÁNDOSE EL PATRÓN A ENVIAR AL SINDICATO EL AVISO DE LA ALTA RESPECTIVA PARA SU AFILIACIÓN.

## CAPITULO V

### RIESGOS PROFESIONALES, PERMISOS, SANCIONES DISCIPLINARIAS Y SINDICALES

**VIGÉSIMA SÉPTIMA.**- EN MATERIA DE RIESGOS PROFESIONALES LAS PARTES SE SUJETAN A LAS

# Federación Obrera Sindicalista

DISPOSICIONES DE LA LEY DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

**VIGÉSIMA OCTAVA.**- EL PATRÓN SE OBLIGA A REGISTRAR A TODOS Y CADA DE LOS TRABAJADORES A SU SERVICIO ANTE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL.

**VIGÉSIMA NOVENA.**- LOS PERMISOS PARA FALTAR A LAS LABORES PARA ATENDER ASUNTOS PARTICULARES, DEBERÁN SOLICITARSE POR LO MENOS CON DOS DÍAS DE ANTICIPACIÓN, CON EL OBJETO DE QUE EL PATRÓN, PUEDA CUBRIR ESTE PUESTO O DE LO CONTRARIO, NEGAR EL PERMISO POR URGENCIA DEL TRABAJO.

**TRIGÉSIMA.**- LOS TRABAJADORES QUE COMETAN ACTOS DE INDISCIPLINA DE CUALQUIER GÉNERO SERÁN SANCIONADOS, SEGÚN LA GRAVEDAD DE LA FALTA EN TÉRMINOS DE LO ESTABLECIDO EN EL REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, PRACTICÁNDOSE PREVIAMENTE UNA INVESTIGACIÓN DONDE INTERVENDRÁN EL REPRESENTANTE O DELEGADOS DEL SINDICATO, LEVANTÁNDOSE UNA ACTA HACIENDO CONSTAR LAS MANIFESTACIONES QUE HAGA EL TRABAJADOR INCUPLADO PARA SU DEFENSA.

## CONTINGENCIA SANITARIA

**TRIGÉSIMA PRIMERA.**- CUANDO SE SUSPENDAN TEMPORALMENTE LAS RELACIONES DE TRABAJO, POR DECLARACIÓN DE LA AUTORIDAD SANITARIA COMPETENTE, LA CONTINGENCIA SANITARIA DE ACUERDO AL ARTICULO 427 FRACCION VII, SE ESTARÁ A LO ACORDADO POR EL ARTICULO 429 FRACCION IV (EL PATRÓN NO REQUERIRÁ APROBACIÓN O AUTORIZACIÓN DE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE Y ESTAR OBLIGADO A PAGAR A SUS TRABAJADORES UNA INDEMNIZACIÓN EQUIVALENTE A UN DÍA DE SALARIO MÍNIMO GENERAL VIGENTE POR CADA DÍA QUE DURE LA SUSPENSIÓN, SIN QUE PUEDA EXCEDER DE UN MES.

## TRABAJADORES MENORES DE EDAD

**TRIGÉSIMA SEGUNDA.**- LA EMPRESA SE OBLIGA A SUJETARSE A LO ESTIPULADO POR LOS ARTICULOS 22 Y 22 BIS, 23, 24, 25, 26 Y 27, CUANDO TENGA A SU SERVICIO TRABAJADORES MENORES DE EDAD.

## TRABAJO DE LAS MUJERES

**TRIGÉSIMA SEGUNDA BIS.**- CUANDO EL PATRON TENGA A SU SERVICIO MUJERES SE SUJETARA A LO ESTABLECIDO EN LOS ARTICULOS 164, 165, 166, 167, 168, 170 FRACCIONES II, II BIS, IV Y 172 DE LA LEY.

**TRIGÉSIMA TERCERA** LA EMPRESA SE OBLIGA A CONCEDER PERMISOS CON GOCE DE SUELDO POR TRES DÍAS, DEBIDO AL FALLECIMIENTO DE PADRE, MADRE, ESPOSA O ESPOSO E HIJOS DEL TRABAJADOR, EN LOS CASOS DE FALLECIMIENTO DE ESPOSA O ESPOSO E HIJOS DEL TRABAJADOR, LA EMPRESA ENTREGARÁ UNA AYUDA PARA GASTOS DE DEFUNCIÓN DE \$ 5,000.00 (CINCO MIL PESOS 00/100 M.N.), PREVIA JUSTIFICACIÓN CON EL ACTA DE DEFUNCIÓN, ASI MISMO LOS TRABAJADORES APORTARAN UN DIA DE SALARIO MÍNIMO VIGENTE EN LA EMPRESA, COMO AYUDA MUTUALISTA EN CASO DE FALLECIMIENTO DE UN TRABAJADOR SEA DE PLANTA O EVENTUAL O CUANDO SE TRATE DEL PADRE O MADRE DEL TRABAJADOR, CANTIDAD QUE SE DESCONTARA EN DOS SEMANAS POR NOMINA.

**TRIGÉSIMA CUARTA.**- LA EMPRESA SE OBLIGA DE ACUERDO CON LO ESTABLECIDO EN EL

# Federación Obrera Sindicalista

ARTICULO 132 FRACCION XXVII BIS (OTORGAR PERMISO POR CONCEPTO DE PATERNIDAD, CON GOCE DE SALARIO POR CINCO DÍAS LABORABLES A SUS TRABAJADORES HOMBRES POR EL NACIMIENTO DE SUS HIJOS O CUANDO ADOPTEN A UN INFANTE)

TRIGÉSIMA QUINTA.- LA EMPRESA SE COMPROMETE A CONCEDER TRES DÍAS DE PERMISO CON GOCE DE SUELDO POR UNA SOLA VEZ PARA LOS TRABAJADORES QUE CONTRAIGAN MATRIMONIO, SIEMPRE Y CUANDO LO COMPRUEBE CON LA DOCUMENTACIÓN RESPECTIVA

TRIGÉSIMA SEXTA.- LA EMPRESA OTORGARÁ A LOS TRABAJADORES UN PREMIO POR PUNTUALIDAD Y ASISTENCIA CONSISTENTE EN EL IMPORTE QUE RESULTE DEL 3% ASISTENCIA, 3% PUNTUALIDAD SOBRE EL SALARIO DIARIO DE CADA TRABAJADOR, SIENDO INTEGRADO A AMBOS CONCEPTOS LA AYUDA ALIMENTARIA BAJO EL CONCEPTO DESPENSA DEL 15% SOBRE EL SALARIO MÍNIMO GENERAL, DE ESTA MANERA YA NO SE REGISTRARA EN EL RECIBO DE PAGO EN EL CONCEPTO LITERAL DE DESPENSA, QUEDANDO SOLAMENTE PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD, EN EL ENTENDIDO DE QUE QUIEN TENGA UN RETARDO, FALTA O INCAPACIDAD PERDERÁ DICHO PREMIO, DÁNDOSELE AVISO A LOS DELEGADOS PARA SU VISTO BUENO. EN EL CASO DE LAS (OS) TRABAJADORAS (ES) QUE TENGAN QUE LLEVAR A SUS HIJOS A LA GUARDERIA Y PARA QUE NO PIERDAN EL PREMIO DE ASISTENCIA Y PUNTUALIDAD LA EMPRESA ESTUDIARA LA MANERA DE QUE ENTREN 30 MINUTOS MAS TARDE, CON LA OBLIGACION DE PARTE DE LAS TRABAJADORAS (ES) AFECTADAS (OS) DE REPONER DICHO TIEMPO EL MISMO DIA.

TRIGÉSIMA SEPTIMA.- LA EMPRESA CONVIENE QUE EN LOS CASOS EN QUE EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL INCAPACITE A UN TRABAJADOR POR CINCO DÍAS O MÁS, A ÉSTE SE LE CUBRIRÁ EL IMPORTE DE LOS TRES PRIMEROS DÍAS DE LA INCAPACIDAD.

TRIGESIMA OCTAVA.- LA EMPRESA CONCEDERÁ A LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MÁS DE UN AÑO DE SERVICIOS EN LA EMPRESA, DE ACUERDO CON LO DISPUESTO POR EL ARTÍCULO 76 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LAS VACACIONES QUE A CONTINUACIÓN SE MENCIONA

1 AÑO DE ANTIGÜEDAD	6 DÍAS
2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	8 DÍAS
3 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	10 DÍAS
4 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	12 DÍAS
DE 5 A 9 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	14 DÍAS
DE 10 A 14 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	16 DÍAS
DE 15 A 19 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	18 DÍAS
DE 20 A 24 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	20 DÍAS
DE 25 A 29 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	22 DÍAS
DE 30 A 34 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	24 DÍAS

LOS TRABAJADORES QUE TENGAN MENOS DE UN AÑO DE SERVICIO DISFRUTARAN DE SUS VACACIONES EN PROPORCIÓN AL TIEMPO TRABAJADO, PARA DISFRUTAR DE DICHO PERIODO VACACIONAL SE HARÁ EN LOS TÉRMINOS DEL ARTICULO 81 DE LA LEY.

TRIGÉSIMA NOVENA.- LA EMPRESA OTORGARA A SUS TRABAJADORES UNA PRIMA VACACIONAL DEL 30% SOBRE EL SALARIO DE LOS DÍAS DE VACACIONES.

CUADRAGESIMA.- LA EMPRESA OTORGARÁ A LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS A MÁS TARDAR EL 20 DE DICIEMBRE DE CADA AÑO, UN AGUINALDO ANUAL, DE ACUERDO A LA SIGUIENTE ANTIGÜEDAD:

# Federación Obrera Sindicalista

1 AÑO DE ANTIGÜEDAD	15 DÍAS
2 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	16 DÍAS
DE 3 A 6 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	17 DÍAS
DE 7 A 10 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	21 DÍAS
DE 11 A 15 AÑOS DE ANTIGÜEDAD	23 DÍAS
DE 16 AÑOS EN ADELANTE DE ANTIGÜEDAD	24 DÍAS

**CUADRAGESIMA PRIMERA.**- LA EMPRESA OTORGARA A TODOS Y CADA UNO DE SUS TRABAJADORES SINDICALIZADOS UN 3 % DEL SALARIO DE CADA UNO DE ELLOS COMO FONDO DE AHORRO, POR LO QUE CADA UNO DE LOS TRABAJADORES APORTARA LA MISMA CANTIDAD, PARA QUE EL GRAN TOTAL QUE RESULTE SEA ENTREGADA LA SEGUNDA QUINCENA DEL MES DE JULIO DE CADA AÑO.

## DE LA CONSTITUCION DE COMISIONES MIXTAS

**CUADRAGÉSIMA SEGUNDA.**- DE CONFORMIDAD CON LA FRACCIÓN IX DEL ARTÍCULO 391 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, LAS PARTES ACUERDAN INTEGRAR LAS COMISIONES QUE LA PROPIA LEY SEÑALA, MISMAS QUE DEBERÁN CONSTITUIRSE CON IGUAL NÚMERO DE REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES Y DE LA EMPRESA.

## COMISION MIXTA DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD

**CUADRAGÉSIMA TERCERA.**- LAS PARTES CONVIENEN EN INTEGRAR UNA COMISION MIXTA DE CAPACITACION, ADIESTRAMIENTO Y PRODUCTIVIDAD, CON EL MISMO NÚMERO DE TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y REPRESENTANTES DE LA EMPRESA CON FUNDAMENTO EN EL CAPÍTULO III BIS DEL TITULO CUARTO Y LOS ARTICULOS 132 FRACCION XV, 391 FRACCIONES VII, VIII Y IX, ARTICULO 153, ARTICULO 153-A, ARTICULO 153-B, ARTICULO 153-C, ARTICULO 153-D, ARTICULO 153-E, ARTICULO 153-F, ARTICULO 153-G, ARTICULO 153-H, ARTICULO 153-I, ARTICULO 153-J, ARTICULO 153-K, ARTICULO 153-L, ARTICULO 153-K, ARTICULO 153-M, ARTICULO 153-N, ARTICULO 153-O, ARTICULO 153-P, ARTICULO 153-Q, ARTICULO 153-R, ARTICULO 153-S, ARTICULO 153-T, ARTICULO 153-U, ARTICULO 153-V, ARTICULO 153-W, ARTICULO 153-X DE LA LEY. LOS TRABAJADORES A QUIENES SE IMPARTA LA CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO ESTARÁN OBLIGADOS A ASISTIR PUNTUALMENTE A LOS CURSOS, SESIONES DE GRUPO Y DEMÁS QUE FORMEN PARTE DEL PROCESO DE CAPACITACIÓN Y ADIESTRAMIENTO.

TAMBIÉN DEBERÁN ACATAR LAS INDICACIONES DE LAS PERSONAS QUE IMPARTAN LOS CURSOS, CUMPLIENDO CON LOS PROGRAMAS RESPECTIVOS Y ADEMÁS DEBERÁN PRESENTAR LOS EXÁMENES DE EVALUACIÓN DE CONOCIMIENTOS Y DE APTITUD QUE SEAN REQUERIDOS.

## SEGURIDAD SALUD Y MEDIO AMBIENTE DE TRABAJO

**CUADRAGESIMA CUARTA.**- PARA DETERMINAR LAS BASES NORMATIVAS SOBRE SEGURIDAD E HIGIENE, SE INTEGRARA UNA COMISIÓN MIXTA, COMPUESTA DE DOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS Y DOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA, PARA QUE DICHA COMISIÓN ELABORE SU REGLAMENTO PROPIO Y PONGA LAS MEDIDAS NECESARIAS PARA PREVENIR ACCIDENTES, ENFERMEDADES Y MEDIDAS DE HIGIENE, ASIMISMO VIGILARA QUE SE CUMPLA CON LAS NORMAS ESTABLECIDAS DE SEGURIDAD E HIGIENE DE ACUERDO A LO PREVISTO EN LOS ARTICULOS 132 FRACCIONES XVI, XVI BIS, XVII, XVIII, XIX, 509, 510, 511 FRACCIONES I, II, III, 512, Y 512-A, DE LA LEY.

## PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES DE LA EMPRESA

**CUADRAGÉSIMA QUINTA.**- LA EMPRESA SE OBLIGA A OTORGAR A SUS TRABAJADORES LAS CANTIDADES QUE RESULTEN POR REPARTO DE UTILIDADES CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS

# Federación Obrera Sindicalista

117, 118, 119, 120, 121, 122, 123, 124, 125, 126, 127, 128, 129, 130 Y 131 DE LA LEY.

## COMISION MIXTA DE ANTIGÜEDAD

CUADRAGESIMA SEXTA.- LAS PARTES SE OBLIGAN A INTEGRAR UNA COMISION MIXTA DE ANTIGÜEDAD COMPUESTA POR DOS REPRESENTANTES DE LA EMPRESA Y DOS REPRESENTANTES DE LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS PARA QUE FORMULEN UN CUADRO GENERAL DE ANTIGÜEDADES DISTRIBUIDAS POR CATEGORÍAS, PROFESIÓN U OFICIO, DÁNDOLE LA PUBLICIDAD NECESARIA. EN CASO DE QUE LOS TRABAJADORES NO ESTÉN DE ACUERDO CON DICHO CUADRO PODRÁN FORMULAR OBJECIONES A DICHA COMISIÓN, Y ESTABLECEN QUE EL DERECHO DE PREFERENCIA, ANTIGÜEDAD Y ASCENSO SE ESTARA A LO ESTIPULADO EN LOS ARTICULOS 154, 155, 156, 157 Y 158 DE LA LEY.

## VIGENCIA

CUADRAGESIMA SÉPTIMA.- QUEDA CONVENIDO QUE INDEPENDIEMENTE DE LA FECHA DEL DEPOSITO DEL PRESENTE CONTRATO ANTE LA AUTORIDAD LABORAL COMPETENTE, ESTE EMPEZARA A SURTIR SUS EFECTOS A PARTIR DEL PRIMER MINUTO DEL DIA 21 DE ENERO DEL 2013, FECHA QUE SE COMPUTARA PARA LA REVISIÓN SALARIAL DE ACUERDO AL ARTICULO 399 BIS Y LA CUAL SE LLEVARA A CABO EL 21 DE ENERO DEL 2014.

A T E N T A M E N T E

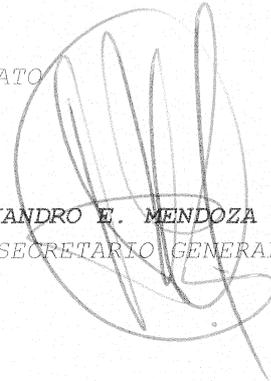
MÉXICO D. F. A 21 DE ENERO DEL 2013

POR LA EMPRESA



ING. JOERG GOTTLIEB ZWICKER BACH  
ADMINISTRADOR UNICO

POR EL SINDICATO



ALEJANDRO E. MENDOZA CRUZ  
SECRETARIO GENERAL

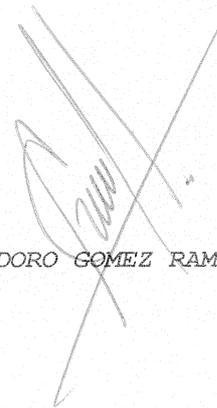


ALFONSO ISLAS VILLALBA  
APODERADO DEL SINDICATO

DELEGADOS DEL SINDICATO



SONIA MIRIAM RIVERA VELAZQUEZ



HELIODORO GOMEZ RAMIRO

## MECANOMATIC

### Política de Seguridad y Salud en el Trabajo

**SOMOS UNA EMPRESA COMPROMETIDA CON LA SEGURIDAD E INTEGRIDAD FISICA DE SUS COLABORADORES, MEJORANDO LAS CONDICIONES DE TRABAJO A TRAVÉS DE LA INFORMACIÓN, FORMACIÓN, CONSULTA Y PARTICIPACIÓN DE LOS TRABAJADORES ASEGURANDOSE EN TODO MOMENTO EL CUMPLIR CON LOS REQUISITOS LEGALES DE SEGURIDAD Y SALUD QUE NOS APLICAN POR MEDIO DE UN SISTEMA DE ADMINISTRACIÓN DE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO (SASST)**

AUTORIZACIÓN:



*Ing. Joerg Zwicker Bach*  
DIRECTOR CORPORATIVO

*Fecha de Revisión: 20 de Junio del 2013.*  
*Fecha de Próxima Revisión: Junio del 2014.*



SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE  
Y RECURSOS NATURALES  
DELEGACIÓN ESTADO DE MÉXICO

DELEGACIÓN FEDERAL

NÚMERO DE REGISTRO  
AMBIENTAL  
EREBB1503311

AUTORIZACIÓN PARA ALMACENAMIENTO  
(ACOPIO) DE RESIDUOS PELIGROSOS EN  
EMPRESAS DE SERVICIO

NO. DE AUTORIZACIÓN  
15-033-PS-II-33-2006  
RENOVACIÓN

INFORMACIÓN PARCIALMENTE RESERVADA  
Fundamento Legal: Artículo 14 fracciones; I y II de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información  
Pública Gubernamental.

EMPRESA AUTORIZADA

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL

ECOLOGÍA Y RECICLAJE, S.A. DE C.V.

OFICIO No.

DFMARNAT / 1286 / 2007

DIRECCIÓN

PROL LAVIGA No. 175  
COL JAJALPA, C.P. 55090  
ECATEPEC DE MORELOS, ESTADO DE MÉXICO

Metepec, Méx. a 01 de junio de 2007

Por un uso responsable del papel,  
las copias de cumplimiento de este  
asunto son remitidas vía electrónica

AUTORIZACIÓN

En atención a su solicitud de renovación de la Autorización No. 15-033-PS-II-14-2002 de la empresa ECOLOGÍA Y RECICLAJE, S.A. DE C.V., presentada el pasado 17 de mayo del año en curso, ante esta Delegación Federal de la SEMARNAT para el almacenamiento (acopio) de residuos peligrosos, y

CONSIDERANDO

1. Que con fecha 3 de julio de 2002, la Delegación Federal de la SEMARNAT en el Estado de México otorgó a la empresa ECOLOGÍA Y RECICLAJE, S.A. DE C.V., la autorización número 15-033-PS-II-14-2002, mediante el oficio DFMARNAT/SGPARN/F2155/3909/02, para el almacenamiento (acopio) de residuos peligrosos, con vigencia de cinco años.
2. Que con fecha 30 de octubre de 2002, la Delegación Federal de la SEMARNAT en el Estado de México otorgó a la empresa ECOLOGÍA Y RECICLAJE, S.A. DE C.V., mediante el oficio DFMARNAT/SGPARN/F3251/7148/02, ampliación de las condiciones del acopio para residuos peligrosos.
3. Que con fecha 28 de julio de 2005, la Delegación Federal de la SEMARNAT en el Estado de México otorgó a la empresa ECOLOGÍA Y RECICLAJE, S.A. DE C.V., mediante el oficio DFMARNAT/2838/2005, ampliación de las condiciones del acopio para residuos peligrosos.
4. Que ECOLOGÍA Y RECICLAJE, S.A. DE C.V., solicita renovación, la cual quedó registrada con el Número 15/PA-0231/05/07, recibida en esta Dependencia el 17 de mayo de 2007, y

Después de evaluar la información citada;

Con fundamento en los artículos 2º, fracción I, 26 y 32 BIS Fracción IV y quinto transitorio de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, artículo décimo tercero transitorio de la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos; 1º Fracciones I, II, VI, VIII y X, 4º, 5º Fracciones I, II y VI, 150, 151, 151 BIS, 152 BIS y 171 de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente; 3º, 8º, 13, 14, 35, 44, 57 Fracción I y 59 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; 4º fracciones IV y VI, 9º y 10º del Reglamento de la Ley General del Equilibrio Ecológico y la Protección al Ambiente en Materia de Residuos Peligrosos; 1º, 2º Fracción XX, 19 Fracción XXIII, XXV y XXVIII y 28 Fracciones II y XIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; esta Delegación Federal, otorga la presente

AUTORIZACIÓN

Como empresa prestadora de servicios a terceros para el almacenamiento (acopio) de residuos peligrosos consistentes en sólidos y líquidos tóxicos, inflamables, corrosivos y/o reactivos (listados en la NOM-052-SEMARNAT-2005, además de materiales y medicamentos caducos) excepto: explosivos, bifenilos policlorados, compuestos hexaclorados y biológico infecciosos, en el almacén ubicado en Prolongación La Viga No. 175, Col. Jajalpa, Ecatepec de Morelos, Estado de México, con capacidad para el almacenamiento de 1500 tambores de 200 litros y 100 M<sup>3</sup> de líquidos en tanques de almacenamiento.



PERMISO UNICO PARA PRESTAR EL SERVICIO DE  
AUTOTRANSPORTE FEDERAL DE CARGA

PUAFC NO.: 0932001048



NOMBRE: GARCIA MENDEZ EFRAIN  
R.F.C.: GAME-630618-9U7  
DOMICILIO: AVENIDA AZTECAS # 468, COL AJUSCO, C.P. 04300 MEXICO, D.F.

EL INTERESADO PRESENTO SOLICITUD CON FOLIO NUMERO 870965, REQUIRIENDO EL OTORGAMIENTO DE UN PERMISO UNICO PARA PRESTAR EL SERVICIO DE AUTOTRANSPORTE FEDERAL DE CARGA Y HABIENDO CUMPLIDO AL EFECTO CON LOS REQUISITOS QUE SEÑALAN LA LEY Y REGLAMENTOS DE LA MATERIA Y ANTE LA NECESIDAD DE SATISFACER LA DEMANDA DE SERVICIOS DE TRANSPORTACION CON FUNDAMENTO EN LOS ARTICULOS 1, 2 FRACCION VIII, 5 FRACCION III, 8 FRACCION I Y ÚLTIMO PÁRRAFO, 9, 11, 14, 16, 17, 33 FRACCION III, 34, 35, 38, 39, 50 Y 68 DE LA LEY DE CAMINOS, PUENTES Y AUTOTRANSPORTE FEDERAL; 1, 3, 4, 5, 6 FRACCION I, 7, 9, 15, 17, 39 FRACCION II, 40, 65 Y 83 DEL REGLAMENTO DE AUTOTRANSPORTE FEDERAL Y SERVICIOS AUXILIARES; 1, 3, 5, 7, 31, 33, 37, 41 AL 68, 102 AL 108, 118 AL 120, 128 AL 131, 134; Y DEMAS RELATIVOS DEL REGLAMENTO PARA EL TRANSPORTE TERRESTRE DE MATERIALES Y RESIDUOS PELIGROSOS; 1, 10 FRACCION XVII, Y 19 FRACCION IV DEL REGLAMENTO INTERIOR DE LA SECRETARIA DE COMUNICACIONES Y TRANSPORTES (EN ADELANTE LA SECRETARIA), SE OTORGA PERMISO UNICO POR TIEMPO INDEFINIDO A: GARCIA MENDEZ EFRAIN

PARA OPERAR Y EXPLOTAR EL SERVICIO DE AUTOTRANSPORTE FEDERAL DE CARGA ESPECIALIZADA POR LOS CAMINOS Y PUENTES DE JURISDICCION FEDERAL, CON LOS VEHICULOS QUE SE DESCRIBEN EN LA ALTA QUE COMPLEMENTA AL PRESENTE.

EL PERMISO ESTARA SUJETO A LO DISPUESTO POR LA LEY, SUS REGLAMENTOS Y NORMAS OFICIALES MEXICANAS APLICABLES Y POR LAS SIGUIENTES:

CONDICIONES GENERALES DE OPERACION

PRIMERA.- EL PRESENTE PERMISO NO IMPLICA EXCLUSIVIDAD EN LA OPERACION Y EXPLOTACION DEL SERVICIO AUTORIZADO.

SEGUNDA.- LOS VEHICULOS DEBERAN PORTAR LA TARJETA DE CIRCULACION, LAS PLACAS METALICAS Y LAS CALCOMANIAS DE IDENTIFICACION CORRESPONDIENTES, LAS CUALES DEBERAN SUJETARSE AL PROCEDIMIENTO DE EXPEDICION, REPOSICION O REVALIDACION QUE DETERMINE LA SECRETARIA.

TERCERA.- SE AUTORIZA A REALIZAR EL AUTOTRANSPORTE DE MATERIALES, RESIDUOS, REMANENTES Y DESECHOS PELIGROSOS EN CAMINOS DE JURISDICCION FEDERAL.

CUARTA.- EN LA PRESTACION DEL SERVICIO, LAS TARIFAS SERAN ACORDADAS LIBREMENTE ENTRE EL PERMISIONARIO Y EXPEDIDORES.

QUINTA.- SE DEBERA EMITIR POR CADA EMBARQUE, UNA CARTA DE PORTE.

SEXTA.- LA CARGA DEBERA ESTAR DEBIDAMENTE EMBALADA Y ROTULADA PARA SU FACIL MANEJO Y TRANSPORTACION, CON EXCEPCION DE LA CARGA A GRANEL.

SEPTIMA.- LOS EQUIPOS DESTINADOS POR LOS PERMISIONARIOS PARA LA PRESTACION DEL SERVICIO, DEBERAN REUNIR LAS CONDICIONES TECNICAS QUE SEÑALE LA SECRETARIA.

OCTAVA.- SE PROHIBE AL PERMISIONARIO REALIZAR AL AMPARO DE ESTE PERMISO LA EXPLOTACION DE SERVICIOS DISTINTOS A LO ESPECIFICADO EN EL PRESENTE PERMISO.

OBLIGACIONES DEL PERMISIONARIO

EL PERMISIONARIO ESTA OBLIGADO:

- A. CUMPLIR CON LOS PRECEPTOS CONTENIDOS EN LA LEY DE CAMINOS, PUENTES Y AUTOTRANSPORTE FEDERAL, EL REGLAMENTO DE AUTOTRANSPORTE FEDERAL Y SERVICIOS AUXILIARES, EL REGLAMENTO DE TRANSITO EN CARRETERAS FEDERALES, EL REGLAMENTO PARA EL TRANSPORTE TERRESTRE DE MATERIALES Y RESIDUOS PELIGROSOS, LAS NORMAS OFICIALES MEXICANAS APLICABLES, ASI COMO LAS DISPOSICIONES TECNICAS Y ADMINISTRATIVAS QUE DICTE LA SECRETARIA EN RELACION CON EL SERVICIO.



SUBSECRETARÍA DE GESTIÓN PARA LA PROTECCIÓN AMBIENTAL DIRECCIÓN GENERAL DE GESTIÓN INTEGRAL DE MATERIALES Y ACTIVIDADES RIESGOSAS

Número de Registro Ambiental

GAMM10900311

AUTORIZACIÓN PARA LA RECOLECCIÓN Y TRANSPORTE DE RESIDUOS PELIGROSOS

No. AUTORIZACIÓN

09-I-28-09

Prórroga

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

INFORMACIÓN PARCIALMENTE RESERVADA Fundamento Legal: Artículo 14 fracciones; I y II de la Ley Federal de Transparencia y Acceso a la Información Pública Gubernamental.

Por el uso responsable del papel, las copias de conocimiento de este asunto serán remitidas vía electrónica

EMPRESA AUTORIZADA

Razón Social: EFRAÍN GARCÍA MÉNDEZ

OFICIO No. DGGIMAR.710/006882

Domicilio: Av. Aztecas No. 468, Col. Ajusco 04300, Coyoacan, Distrito Federal Tel: 56 18 52 81

México, D. F., a

31 AGO 2009

AUTORIZACIÓN

En atención a la solicitud de Efraín García Méndez, presentada ante esta Dirección General para obtener autorización para realizar la Recolección y Transporte de residuos peligrosos, y

CONSIDERANDO

- 1. Que con fecha 11 de octubre de 2004, esta Dirección General de Gestión Integral de Materiales y Actividades Riesgosas, emitió mediante el oficio DGGIMAR.710/004421, la Autorización Número 09-04-PS-I-45-2004 a favor de Efraín García Méndez, para la Recolección y Transporte de residuos peligrosos, con vigencia de cinco años.
2. Que Efraín García Méndez, presentó solicitud de prórroga, de la autorización número 09-04-PS-I-45-2004, registrada con el Número de Bitácora 09/FP-3636/06/09, de fecha 30 de junio de 2009.
3. Que con fecha 22 de julio de 2009, esta Dirección General de Gestión Integral de Materiales y Actividades Riesgosas, solicitó aclaración de la información mediante oficio número DGGIMAR.710/005882.
4. Que con fecha 11 de agosto de 2009, Efraín García Méndez, presenta información para concluir su gestión, y

Con fundamento en los artículos 2º, fracción I, 26 y 32 BIS y quinto transitorio de la Ley Orgánica de la Administración Pública Federal, 7 fracciones VII y X, 50 fracción VI, 80 fracciones IX y X y 81 de la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos; 3º, 8º, 13, 14, 35, 44, 57 Fracción I y 59 de la Ley Federal de Procedimiento Administrativo; Artículos 48 fracciones I y II, 49 fracción IX, 50 fracciones I y II, 55 fracción II, 56, 58 fracción II, 77 párrafo segundo, 85 y 86 del Reglamento de la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos; 1º, 2º Fracción XX, 19 Fracción XXIII, XXV y XXVIII y 28 Fracciones II y XIII del Reglamento Interior de la Secretaría de Medio Ambiente y Recursos Naturales; esta Dirección General de Gestión Integral de Materiales y Actividades Riesgosas expide la presente:

AUTORIZACIÓN

Para la recolección y transporte de Residuos Peligrosos relacionados con; aceites lubricantes gastados, excepto bifenilos policlorados y biológico infecciosos, para 1 (una) unidad con capacidad de carga de 3 (tres) toneladas por viaje, de acuerdo a la tarjeta de circulación de folio 631818, así como a su respectiva póliza de seguro que ampara las responsabilidades, civil y ecológica.

La presente Autorización se registrará por los siguientes:

TÉRMINOS

- 1. Esta Autorización se otorga considerando que la responsabilidad del manejo y disposición final de los residuos peligrosos corresponde a quien los genera; en el caso de empresas autorizadas por la Secretaría para la prestación de servicios de manejo y disposición final, éstas serán responsables por las operaciones que realicen con los residuos peligrosos, en términos de lo que establece el artículo 42 de la Ley General para la Prevención y Gestión Integral de los Residuos, su Reglamento, las Normas Oficiales Mexicanas y demás disposiciones aplicables en la materia.



## Resultados de la Evaluación del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Fecha:** 24/05/2011

**Nombre o razón social:** MECANOMATIC, S.A. DE C.V.

**Establecimiento:** MECANOMATIC S.A. DE C.V.

**Registro patronal:** 1106255810-

**Domicilio:** ANTIGUO CAMINO A CULHUACAN 145-A , SANTA ISABEL INDUSTRIAL, MEXICO, 09820, IZTAPALAPA, DISTRITO FEDERAL

**Número de trabajadores:** 62

**División:** INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN

**Grupo:** FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS; EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO

**Actividad:** Fabricación de otros productos metálicos maquinados.

**Fracción:** 3510

**Clase de riesgo:** V

### Resultados de la evaluación

Con base en la información proporcionada los resultados de la evaluación obtenida son los siguientes:

Capítulo	Apartado	Puntuación	Cumplimiento
<b>A.</b>	<b>Involucramiento directivo</b>	<b>23.00</b>	<b>41.82%</b>
	1 Política	3.00	20.00%
	2 Dirección	10.00	100.00%
	3 Liderazgo	0.00	0.00%
	4 Organización	5.00	33.33%
	5 Competencia	5.00	50.00%
<b>B.</b>	<b>Planeación y ejecución</b>	<b>137.00</b>	<b>78.29%</b>
	6 Diagnóstico	21.00	70.00%
	7 Medidas Preventivas y Correctivas	18.00	72.00%
	8 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	26.00	86.67%
	9 Capacitación	30.00	100.00%
	10 Comunicación	5.00	50.00%
	11 Atención de emergencias	12.00	60.00%
	12 Contratistas	0.00	0.00%
	13 Adquisiciones	10.00	100.00%
	14 Gestión del Cambio	15.00	100.00%
<b>C.</b>	<b>Seguimiento operativo</b>	<b>10.00</b>	<b>66.67%</b>

15	Supervisión	10.00	66.67%
<b>D. Evaluación de resultados</b>		<b>50.00</b>	<b>76.92%</b>
16	Vigilancia a la Salud de los Trabajadores	20.00	100.00%
17	Investigación de Accidentes y Enfermedades de Trabajo	20.00	80.00%
18	Auditorías	10.00	50.00%
<b>E. Control documental</b>		<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
19	Control de documentos	5.00	50.00%
<b>Calificación global</b>		<b>225.00</b>	<b>70.31%</b>

**Información que sustenta la evaluación:**

Se anexa el documento de cumplimiento de indicadores proporcionado por el centro de trabajo y la puntuación individual por indicador.

**Términos y restricciones de la información proporcionada:**

La información proporcionada por el sistema de Evaluación de cumplimiento de Sistemas de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad apoyar a los centros de trabajo a evaluar el cumplimiento de sus sistemas de administración de seguridad y salud.

La confiabilidad de los resultados de la evaluación está en función de la veracidad de las respuestas e información proporcionada por el usuario.

Si el centro ha optado por certificar su sistema, la información proporcionada será constatada por un verificador, quien efectuará una revisión conforme a los puntos de control establecidos.

La información proporcionada no exime a los sujetos obligados del cumplimiento de las normas y disposiciones que le resulten aplicables por determinación debidamente fundada y motivada de la inspección federal del trabajo.

**Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
**Funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo**  
**Información proporcionada y puntuación obtenida**

Indicador	Cumplimiento	Avance	Acción	Tipo de acción	Puntuación	Porcentaje de cumplimiento	
<b>A.</b>	<b>Involucramiento directivo</b>				<b>23.00</b>	<b>41.82%</b>	
<b>1</b>	<b>Política</b>				<b>3.00</b>	<b>20.00%</b>	
1.1	¿Cuenta el centro de trabajo con una política de seguridad y salud en el trabajo:	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%	
	> redactada en forma clara?						
	> autorizada por la dirección del centro de trabajo?						
	> que incorpore líneas de acción específicas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores?						
	> que contenga el compromiso de cumplir con los requisitos normativos en la materia?						
	> que prevea la participación activa de los directivos y trabajadores y la mejora continua del centro de trabajo?						
1.2	¿Se revisa periódicamente la política de seguridad y salud en el trabajo?	No	80.00%	Preventiva	Actualizar	3.00	60.00%
1.3	¿Se difunde la política de seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores del centro de trabajo y los de sus contratistas?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>2</b>	<b>Dirección</b>				<b>10.00</b>	<b>100.00%</b>	

2.1	¿Conocen, analizan y toman decisiones los niveles directivos del centro de trabajo, con base en los resultados de:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> las supervisiones?						
	> las auditorías?						
	> las inspecciones?						
	> las investigaciones?						
	> los avances y evaluaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?						
2.2	¿Se notifican las decisiones adoptadas con motivo de los resultados de las supervisiones, auditorías, inspecciones, investigaciones, avances y evaluaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los trabajadores?						
	> el sindicato o representación de los trabajadores?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
<b>3</b>	<b>Liderazgo</b>					<b>0.00</b>	<b>0.00%</b>
3.1	¿Existen responsables con nivel de mando para la operación del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%

<b>4</b>	<b>Organización</b>					<b>5.00</b>	<b>33.33%</b>
4.1	¿Tienen asignadas de manera expresa los niveles de mando funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
4.2	¿Tienen establecida los niveles de mando la responsabilidad de informar a los niveles directivos sobre las acciones instrumentadas y los resultados obtenidos en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
4.3	¿Cuenta el centro de trabajo con recursos humanos y financieros asignados para la seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>5</b>	<b>Competencia</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
5.1	¿Se tienen definidos los requisitos de competencia necesarios en materia de seguridad y salud en el trabajo para:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> el personal de mando?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores?						
5.2	¿Se evalúa la competencia en seguridad y salud en el trabajo:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> del personal de mando?						
	> del personal supervisor?						
	> de los trabajadores?						
<b>B.</b>	<b>Planeación y ejecución</b>					<b>137.00</b>	<b>78.29%</b>
<b>6</b>	<b>Diagnóstico</b>					<b>21.00</b>	<b>70.00%</b>

6.1	¿Cuenta el centro de trabajo con un diagnóstico actualizado de administración en seguridad y salud en el trabajo que considere:		66.67%	Correctiva	Corregir	1.00	20.00%
	> la evaluación del funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No					
	> el cumplimiento de la normatividad en la materia?	Sí					
	> la evaluación de los accidentes y enfermedades de trabajo por proceso, área, departamento y puesto de trabajo?	Sí					
6.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la elaboración y actualización del diagnóstico de administración en seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
6.3	¿Participan en la elaboración del diagnóstico de administración en seguridad y salud en el trabajo los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Comisión de Seguridad e Higiene?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
6.4	¿Han sido expedidas las autorizaciones internas para la operación o funcionamiento de los procesos, maquinaria, equipos y actividades	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%

	peligrosas que lo requieran?						
6.5	¿Dispone de un sistema de información sobre accidentes y enfermedades laborales y sus consecuencias por procesos, áreas, departamentos y puestos de trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
6.6	¿Evalúa la eficacia de las medidas de control instauradas para disminuir la tasa de accidentes y enfermedades de trabajo en procesos, maquinaria, equipos y actividades que requieran de autorización para su operación o funcionamiento?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>7</b>	<b>Medidas Preventivas y Correctivas</b>					<b>18.00</b>	<b>72.00%</b>
7.1	¿Tiene evaluados y relacionados el centro de trabajo los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en procesos, maquinaria, equipos y actividades?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
7.2	¿Dispone de procedimientos escritos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos, con medidas de control específicas?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	¿Se revisan periódicamente						

7.3	los procedimientos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos?	No	80.00%	Preventiva	Actualizar	3.00	60.00%
7.4	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la revisión y actualización de los procedimientos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
7.5	¿Se difunden los procedimientos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores de las áreas involucradas?						
<b>8</b>	<b>Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>					<b>26.00</b>	<b>86.67%</b>
8.1	¿Dispone el centro de trabajo de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y estructurado con base en los		66.67%	Correctiva	Corregir	1.00	20.00%

	resultados de:						
	> la instauración y la evaluación del funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No					
	> la evaluación del cumplimiento de la normatividad en la materia?	Sí					
	> la evaluación de los accidentes y enfermedades de trabajo?	Sí					
8.2	¿Considera el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:		100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> objetivos?	Sí					
	> tiempos de inicio y término por cada actividad planeada?	Sí					
	> responsables de la ejecución y seguimiento de cada actividad?	Sí					
8.3	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar el desarrollo, seguimiento y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
8.4	¿Se tienen recursos humanos y financieros asignados al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
8.5	¿Se evalúa y actualiza periódicamente el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
8.5	¿Se evalúa y actualiza periódicamente el Programa de Seguridad y Salud	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%

	en el Trabajo?						
<b>9</b>	<b>Capacitación</b>					<b>30.00</b>	<b>100.00%</b>
9.1	¿Dispone el centro de trabajo de programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo, con base en los resultados de:		100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> la instauración y la evaluación del funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí					
	> la evaluación del cumplimiento de la normatividad en la materia?	Sí					
	> la evaluación de los accidentes y enfermedades de trabajo?	Sí					
9.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar el desarrollo, seguimiento y evaluación de los programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
9.3	¿Se tienen recursos humanos y financieros asignados para los programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
9.4	¿Se difunden los programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo entre todos los	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%

	trabajadores?						
9.5	¿Se proporciona capacitación en materia de seguridad y salud en el trabajo de manera permanente a todos los trabajadores?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
9.6	¿Se dispone de un sistema de evaluación que permita calificar los cursos impartidos y el aprovechamiento de los participantes?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>10</b>	<b>Comunicación</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
10.1	¿Existen mecanismos para recibir, difundir y dar a conocer información en materia de seguridad y salud en el trabajo entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores?						
10.2	¿Se tienen instaurados mecanismos para la captación de dudas, quejas y sugerencias de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para el seguimiento y atención oportuna de las mismas?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>11</b>	<b>Atención de emergencias</b>					<b>12.00</b>	<b>60.00%</b>
	¿Cuenta el centro de trabajo con un						

11.1	manual o procedimientos escritos actualizados para la atención de emergencias que comprendan:		75.00%	Correctiva	Complementar	2.00	40.00%
	> los riesgos del centro de trabajo que deberán mantenerse bajo control?	Sí					
	> la integración de brigadas y la realización de simulacros?	No					
	> los canales de comunicación con las autoridades competentes?	Sí					
	> los servicios de atención de emergencias y la sociedad?	Sí					
11.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la ejecución de las actividades previstas en el manual o procedimientos para la atención de emergencias?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
11.3	¿Se difunden el manual o procedimientos para la atención de emergencias entre:	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores?						
	¿Lleva el registro de las situaciones de emergencia ocurridas en los últimos cinco						

11.4	años, así como sobre las causas que los originaron y las medidas adoptadas para su prevención y control?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>12</b>	<b>Contratistas</b>					<b>0.00</b>	<b>0.00%</b>
12.1	¿Se cuenta con criterios escritos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo para:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> la selección y evaluación de contratistas?						
	> el compromiso contractual por parte de éstos para capacitar a sus trabajadores en la materia e informar al centro de trabajo sobre los accidentes y enfermedades laborales?						
	> la supervisión de los contratistas?						
12.2	¿Existen responsables con nivel de mando para realizar la supervisión y evaluación del desempeño de los contratistas y sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No aplica	NA				
12.3	¿Se difunde entre los contratistas y sus trabajadores información sobre los riesgos a los que están expuestos en el centro de trabajo, así como sobre las medidas para prevenirlos y controlarlos?	No aplica	NA				
	¿Lleva el centro de trabajo el registro de los						

12.4	accidentes y enfermedades laborales, incapacidades permanentes, defunciones y días subsidiados de sus contratistas, con sus respectivos índices?	No aplica	NA				
12.5	¿Se efectúan evaluaciones sobre el desempeño de los contratistas y sus trabajadores sobre el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No aplica	NA				
<b>13</b>	<b>Adquisiciones</b>					<b>10.00</b>	<b>100.00%</b>
13.1	¿Se tienen establecidos por escrito los requisitos de seguridad y salud en el trabajo de los bienes por adquirir o de los servicios por contratar?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
13.2	¿Existen responsables con nivel de mando para supervisar que la adquisición de bienes o la contratación de servicios se realice con base en los requisitos establecidos en materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>14</b>	<b>Gestión del Cambio</b>					<b>15.00</b>	<b>100.00%</b>
14.1	¿Tiene identificados y registrados el centro de trabajo los riesgos por cambios en niveles de competencia, insumos,	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%

	procesos, maquinaria, equipos, actividades e incorporación de nuevas tecnologías?						
14.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la gestión del cambio en materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
14.3	¿Participan en la toma de decisiones para la gestión del cambio los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>C.</b>	<b>Seguimiento operativo</b>					<b>10.00</b>	<b>66.67%</b>
<b>15</b>	<b>Supervisión</b>					<b>10.00</b>	<b>66.67%</b>
15.1	¿Cuenta el centro de trabajo con procedimientos escritos actualizados para supervisar la ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
15.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la ejecución de las supervisiones?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
15.3	¿Participan en las supervisiones los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Comisión de Seguridad e Higiene?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>D.</b>	<b>Evaluación de resultados</b>					<b>50.00</b>	<b>76.92%</b>
<b>16</b>	<b>Vigilancia a la Salud de los Trabajadores</b>					<b>20.00</b>	<b>100.00%</b>
	¿Se tienen identificados los factores de riesgo						

16.1	que pueden causar daños a la salud y al personal ocupacionalmente expuesto?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
16.2	¿Cuenta el centro de trabajo con criterios definidos para la vigilancia a la salud de los trabajadores que consideren la realización de exámenes iniciales, especiales y periódicos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
16.3	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la vigilancia a la salud de los trabajadores?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
16.4	¿Lleva el registro de los resultados de los exámenes practicados a los trabajadores, de las medidas instauradas y de los resultados obtenidos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>17</b>	<b>Investigación de Accidentes y Enfermedades de Trabajo</b>					<b>20.00</b>	<b>80.00%</b>
17.1	¿Cuenta el centro de trabajo con criterios para realizar la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
17.2	¿Participan en la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Comisión de Seguridad e Higiene?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	¿Se difunden entre el personal supervisor y los						

17.3	trabajadores de las áreas involucradas los resultados de las investigaciones sobre los accidentes y enfermedades de trabajo, así como las medidas instauradas para prevenirlos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
17.4	¿Lleva el registro de las investigaciones realizadas, de las medidas instauradas y de los resultados obtenidos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
17.5	¿Lleva el registro de los accidentes y enfermedades laborales, incapacidades permanentes, defunciones y días subsidiados, con sus respectivos índices?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>18</b>	<b>Auditorías</b>					<b>10.00</b>	<b>50.00%</b>
18.1	¿Cuenta el centro de trabajo con procedimientos escritos actualizados para la realización de auditorías sobre los resultados del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
18.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la ejecución de auditorías?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
18.3	¿Se difunden los resultados de las auditorías entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de						

	Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores en general?						
18.4	¿Se subsanan las no conformidades resultado de las auditorías practicadas?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>E.</b>	<b>Control documental</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
<b>19</b>	<b>Control de documentos</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
19.1	¿Cuenta el centro de trabajo con un sistema actualizado para la identificación, distribución y control de los documentos del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
19.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar el sistema de identificación, distribución y control de los documentos del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>						<b>225.00</b>	<b>70.31%</b>



## Resultados de la Evaluación del Sistema de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo

**Fecha:** 02/06/2011

**Nombre o razón social:** MECANOMATIC, S.A. DE C.V.

**Establecimiento:** MECANOMATIC, S.A. DE C.V.

**Registro patronal:** 11062558108

**Domicilio:** AV.TLAHUAC 43-C , FRACCIONAMIENTO SANTA ISABEL INDUSTRIAL, , 09820, IZTAPALAPA, DISTRITO FEDERAL

**Número de trabajadores:** 75

**División:** INDUSTRIAS DE TRANSFORMACIÓN

**Grupo:** FABRICACIÓN DE PRODUCTOS METÁLICOS; EXCEPTO MAQUINARIA Y EQUIPO

**Actividad:** Fabricación de otros productos metálicos maquinados.

**Fracción:** 3510

**Clase de riesgo:** V

### Resultados de la evaluación

Con base en la información proporcionada los resultados de la evaluación obtenida son los siguientes:

Capítulo	Apartado	Puntuación	Cumplimiento
<b>A.</b>	<b>Involucramiento directivo</b>	<b>23.00</b>	<b>41.82%</b>
	1 Política	3.00	20.00%
	2 Dirección	10.00	100.00%
	3 Liderazgo	0.00	0.00%
	4 Organización	5.00	33.33%
	5 Competencia	5.00	50.00%
<b>B.</b>	<b>Planeación y ejecución</b>	<b>134.00</b>	<b>76.57%</b>
	6 Diagnóstico	21.00	70.00%
	7 Medidas Preventivas y Correctivas	18.00	72.00%
	8 Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo	25.00	83.33%
	9 Capacitación	30.00	100.00%
	10 Comunicación	5.00	50.00%
	11 Atención de emergencias	10.00	50.00%
	12 Contratistas	0.00	0.00%
	13 Adquisiciones	10.00	100.00%
	14 Gestión del Cambio	15.00	100.00%
<b>C.</b>	<b>Seguimiento operativo</b>	<b>10.00</b>	<b>66.67%</b>

15	Supervisión	10.00	66.67%
<b>D. Evaluación de resultados</b>		<b>50.00</b>	<b>76.92%</b>
16	Vigilancia a la Salud de los Trabajadores	20.00	100.00%
17	Investigación de Accidentes y Enfermedades de Trabajo	20.00	80.00%
18	Auditorías	10.00	50.00%
<b>E. Control documental</b>		<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
19	Control de documentos	5.00	50.00%
<b>Calificación global</b>		<b>222.00</b>	<b>69.38%</b>

**Información que sustenta la evaluación:**

Se anexa el documento de cumplimiento de indicadores proporcionado por el centro de trabajo y la puntuación individual por indicador.

**Términos y restricciones de la información proporcionada:**

La información proporcionada por el sistema de Evaluación de cumplimiento de Sistemas de Administración de Seguridad y Salud en el Trabajo tiene como finalidad apoyar a los centros de trabajo a evaluar el cumplimiento de sus sistemas de administración de seguridad y salud.

La confiabilidad de los resultados de la evaluación está en función de la veracidad de las respuestas e información proporcionada por el usuario.

Si el centro ha optado por certificar su sistema, la información proporcionada será constatada por un verificador, quien efectuará una revisión conforme a los puntos de control establecidos.

La información proporcionada no exime a los sujetos obligados del cumplimiento de las normas y disposiciones que le resulten aplicables por determinación debidamente fundada y motivada de la inspección federal del trabajo.

**Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo**  
**Funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo**  
**Información proporcionada y puntuación obtenida**

Indicador		Cumplimiento	Avance	Acción	Tipo de acción	Puntuación	Porcentaje de cumplimiento
<b>A.</b>	<b>Involucramiento directivo</b>					<b>23.00</b>	<b>41.82%</b>
<b>1</b>	<b>Política</b>					<b>3.00</b>	<b>20.00%</b>
1.1	¿Cuenta el centro de trabajo con una política de seguridad y salud en el trabajo:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> redactada en forma clara?						
	> autorizada por la dirección del centro de trabajo?						
	> que incorpore líneas de acción específicas para la protección de la seguridad y salud de los trabajadores?						
	> que contenga el compromiso de cumplir con los requisitos normativos en la materia?						
	> que prevea la participación activa de los directivos y trabajadores y la mejora continua del centro de trabajo?						
1.2	¿Se revisa periódicamente la política de seguridad y salud en el trabajo?	No	80.00%	Preventiva	Actualizar	3.00	60.00%
1.3	¿Se difunde la política de seguridad y salud en el trabajo entre los trabajadores del centro de trabajo y los de sus contratistas?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>2</b>	<b>Dirección</b>					<b>10.00</b>	<b>100.00%</b>
2.1	¿Conocen, analizan y toman decisiones los niveles directivos del centro de trabajo, con base en los resultados de:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> las supervisiones?						

	> las auditorías?						
	> las inspecciones?						
	> las investigaciones?						
	> los avances y evaluaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?						
2.2	¿Se notifican las decisiones adoptadas con motivo de los resultados de las supervisiones, auditorías, inspecciones, investigaciones, avances y evaluaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los trabajadores?						
	> el sindicato o representación de los trabajadores?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
<b>3</b>	<b>Liderazgo</b>					<b>0.00</b>	<b>0.00%</b>
3.1	¿Existen responsables con nivel de mando para la operación del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>4</b>	<b>Organización</b>					<b>5.00</b>	<b>33.33%</b>
4.1	¿Tienen asignadas de manera expresa los niveles de mando funciones en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
4.2	¿Tienen establecida los niveles de mando la responsabilidad de informar a los niveles directivos sobre las acciones instrumentadas y los resultados obtenidos en materia de	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%

	seguridad y salud en el trabajo?						
4.3	¿Cuenta el centro de trabajo con recursos humanos y financieros asignados para la seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>5</b>	<b>Competencia</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
5.1	¿Se tienen definidos los requisitos de competencia necesarios en materia de seguridad y salud en el trabajo para:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> el personal de mando?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores?						
5.2	¿Se evalúa la competencia en seguridad y salud en el trabajo:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> del personal de mando?						
	> del personal supervisor?						
	> de los trabajadores?						
<b>B.</b>	<b>Planeación y ejecución</b>					<b>134.00</b>	<b>76.57%</b>
<b>6</b>	<b>Diagnóstico</b>					<b>21.00</b>	<b>70.00%</b>
6.1	¿Cuenta el centro de trabajo con un diagnóstico actualizado de administración en seguridad y salud en el trabajo que considere:		66.67%	Correctiva	Corregir	1.00	20.00%
	> la evaluación del funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> el cumplimiento de la normatividad en la materia?	Sí					
	> la evaluación de los accidentes y enfermedades de trabajo por proceso, área, departamento y	Sí					

	puesto de trabajo?						
6.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la elaboración y actualización del diagnóstico de administración en seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
6.3	¿Participan en la elaboración del diagnóstico de administración en seguridad y salud en el trabajo los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Comisión de Seguridad e Higiene?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
6.4	¿Han sido expedidas las autorizaciones internas para la operación o funcionamiento de los procesos, maquinaria, equipos y actividades peligrosas que lo requieran?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
6.5	¿Dispone de un sistema de información sobre accidentes y enfermedades laborales y sus consecuencias por procesos, áreas, departamentos y puestos de trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
6.6	¿Evalúa la eficacia de las medidas de control instauradas para disminuir la tasa de accidentes y enfermedades de trabajo en procesos, maquinaria, equipos y actividades que requieran de autorización para su operación o funcionamiento?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>7</b>	<b>Medidas Preventivas y Correctivas</b>					<b>18.00</b>	<b>72.00%</b>
	¿Tiene evaluados y relacionados el centro						

7.1	de trabajo los riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores en procesos, maquinaria, equipos y actividades?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
7.2	¿Dispone de procedimientos escritos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos, con medidas de control específicas?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
7.3	¿Se revisan periódicamente los procedimientos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos?	No	80.00%	Preventiva	Actualizar	3.00	60.00%
7.4	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la revisión y actualización de los procedimientos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
7.5	¿Se difunden los procedimientos relacionados con procesos, maquinaria, equipos y actividades donde se tienen evaluados los riesgos entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores de las áreas involucradas?						
<b>8</b>	<b>Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo</b>					<b>25.00</b>	<b>83.33%</b>

8.1	¿Dispone el centro de trabajo de un Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo actualizado y estructurado con base en los resultados de:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> la instauración y la evaluación del funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la evaluación del cumplimiento de la normatividad en la materia?						
	> la evaluación de los accidentes y enfermedades de trabajo?						
8.2	¿Considera el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo:		100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> objetivos?	Sí					
	> tiempos de inicio y término por cada actividad planeada?	Sí					
	> responsables de la ejecución y seguimiento de cada actividad?	Sí					
8.3	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar el desarrollo, seguimiento y evaluación del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
8.4	¿Se tienen recursos humanos y financieros asignados al Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
8.5	¿Se evalúa y actualiza periódicamente el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%

8.5	¿Se evalúa y actualiza periódicamente el Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>9</b>	<b>Capacitación</b>					<b>30.00</b>	<b>100.00%</b>
9.1	¿Dispone el centro de trabajo de programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo, con base en los resultados de:		100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> la instauración y la evaluación del funcionamiento del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí					
	> la evaluación del cumplimiento de la normatividad en la materia?	Sí					
	> la evaluación de los accidentes y enfermedades de trabajo?	Sí					
9.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar el desarrollo, seguimiento y evaluación de los programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
9.3	¿Se tienen recursos humanos y financieros asignados para los programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
9.4	¿Se difunden los programas de capacitación que aborden la materia de seguridad y salud en el trabajo entre todos los trabajadores?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	¿Se proporciona capacitación en						

9.5	materia de seguridad y salud en el trabajo de manera permanente a todos los trabajadores?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
9.6	¿Se dispone de un sistema de evaluación que permita calificar los cursos impartidos y el aprovechamiento de los participantes?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>10</b>	<b>Comunicación</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
10.1	¿Existen mecanismos para recibir, difundir y dar a conocer información en materia de seguridad y salud en el trabajo entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores?						
10.2	¿Se tienen instaurados mecanismos para la captación de dudas, quejas y sugerencias de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo, así como para el seguimiento y atención oportuna de las mismas?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>11</b>	<b>Atención de emergencias</b>					<b>10.00</b>	<b>50.00%</b>
11.1	¿Cuenta el centro de trabajo con un manual o procedimientos escritos actualizados para la atención de emergencias que comprendan:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> los riesgos del centro de trabajo que deberán mantenerse bajo control?						
	> la integración de brigadas y la						

	realización de simulacros?						
	> los canales de comunicación con las autoridades competentes?						
	> los servicios de atención de emergencias y la sociedad?						
11.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la ejecución de las actividades previstas en el manual o procedimientos para la atención de emergencias?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
11.3	¿Se difunden el manual o procedimientos para la atención de emergencias entre:	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores?						
11.4	¿Lleva el registro de las situaciones de emergencia ocurridas en los últimos cinco años, así como sobre las causas que los originaron y las medidas adoptadas para su prevención y control?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>12</b>	<b>Contratistas</b>					<b>0.00</b>	<b>0.00%</b>
12.1	¿Se cuenta con criterios escritos relacionados con la seguridad y salud en el trabajo para:		0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
	> la selección y evaluación de contratistas?						
	> el compromiso contractual por parte de éstos para						

	capacitar a sus trabajadores en la materia e informar al centro de trabajo sobre los accidentes y enfermedades laborales?						
	> la supervisión de los contratistas?						
12.2	¿Existen responsables con nivel de mando para realizar la supervisión y evaluación del desempeño de los contratistas y sus trabajadores en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No aplica	NA				
12.3	¿Se difunde entre los contratistas y sus trabajadores información sobre los riesgos a los que están expuestos en el centro de trabajo, así como sobre las medidas para prevenirlos y controlarlos?	No aplica	NA				
12.4	¿Lleva el centro de trabajo el registro de los accidentes y enfermedades laborales, incapacidades permanentes, defunciones y días subsidiados de sus contratistas, con sus respectivos índices?	No aplica	NA				
12.5	¿Se efectúan evaluaciones sobre el desempeño de los contratistas y sus trabajadores sobre el cumplimiento de la normatividad en materia de seguridad y salud en el trabajo?	No aplica	NA				
<b>13</b>	<b>Adquisiciones</b>					<b>10.00</b>	<b>100.00%</b>
13.1	¿Se tienen establecidos por escrito los requisitos de seguridad y salud en el trabajo de los bienes por adquirir o de los servicios por	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%

	contratar?						
13.2	¿Existen responsables con nivel de mando para supervisar que la adquisición de bienes o la contratación de servicios se realice con base en los requisitos establecidos en materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>14</b>	<b>Gestión del Cambio</b>					<b>15.00</b>	<b>100.00%</b>
14.1	¿Tiene identificados y registrados el centro de trabajo los riesgos por cambios en niveles de competencia, insumos, procesos, maquinaria, equipos, actividades e incorporación de nuevas tecnologías?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
14.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la gestión del cambio en materia de seguridad y salud en el trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
14.3	¿Participan en la toma de decisiones para la gestión del cambio los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>C.</b>	<b>Seguimiento operativo</b>					<b>10.00</b>	<b>66.67%</b>
<b>15</b>	<b>Supervisión</b>					<b>10.00</b>	<b>66.67%</b>
15.1	¿Cuenta el centro de trabajo con procedimientos escritos actualizados para supervisar la ejecución del Programa de Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
15.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la ejecución de las supervisiones?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	¿Participan en las supervisiones los						

15.3	Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Comisión de Seguridad e Higiene?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>D.</b>	<b>Evaluación de resultados</b>					<b>50.00</b>	<b>76.92%</b>
<b>16</b>	<b>Vigilancia a la Salud de los Trabajadores</b>					<b>20.00</b>	<b>100.00%</b>
16.1	¿Se tienen identificados los factores de riesgo que pueden causar daños a la salud y al personal ocupacionalmente expuesto?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
16.2	¿Cuenta el centro de trabajo con criterios definidos para la vigilancia a la salud de los trabajadores que consideren la realización de exámenes iniciales, especiales y periódicos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
16.3	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la vigilancia a la salud de los trabajadores?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
16.4	¿Lleva el registro de los resultados de los exámenes practicados a los trabajadores, de las medidas instauradas y de los resultados obtenidos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>17</b>	<b>Investigación de Accidentes y Enfermedades de Trabajo</b>					<b>20.00</b>	<b>80.00%</b>
17.1	¿Cuenta el centro de trabajo con criterios para realizar la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
17.2	¿Participan en la investigación de los accidentes y enfermedades de trabajo los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo y la Comisión de Seguridad e Higiene?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%

17.3	¿Se difunden entre el personal supervisor y los trabajadores de las áreas involucradas los resultados de las investigaciones sobre los accidentes y enfermedades de trabajo, así como las medidas instauradas para prevenirlos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
17.4	¿Lleva el registro de las investigaciones realizadas, de las medidas instauradas y de los resultados obtenidos?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
17.5	¿Lleva el registro de los accidentes y enfermedades laborales, incapacidades permanentes, defunciones y días subsidiados, con sus respectivos índices?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>18</b>	<b>Auditorías</b>					<b>10.00</b>	<b>50.00%</b>
18.1	¿Cuenta el centro de trabajo con procedimientos escritos actualizados para la realización de auditorías sobre los resultados del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
18.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar la ejecución de auditorías?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
18.3	¿Se difunden los resultados de las auditorías entre:	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
	> los Servicios Preventivos de Seguridad y Salud en el Trabajo?						
	> la Comisión de Seguridad e Higiene?						
	> el personal supervisor?						
	> los trabajadores en general?						

18.4	¿Se subsanan las no conformidades resultado de las auditorías practicadas?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
<b>E.</b>	<b>Control documental</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
<b>19</b>	<b>Control de documentos</b>					<b>5.00</b>	<b>50.00%</b>
19.1	¿Cuenta el centro de trabajo con un sistema actualizado para la identificación, distribución y control de los documentos del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	No	0.00%	Correctiva	Realizar	0.00	0.00%
19.2	¿Existen responsables con nivel de mando para coordinar el sistema de identificación, distribución y control de los documentos del Sistema de Administración en Seguridad y Salud en el Trabajo?	Sí	100.00%	Preventiva	Conservar	5.00	100.00%
<b>PUNTUACIÓN TOTAL</b>						<b>222.00</b>	<b>69.38%</b>