

# Comunicación sobre el progreso

---



Grupo American Industries, S.A. de C.V. y todas sus empresas filiales presentan su primer Comunicado sobre el progreso (COP) 2014 sobre la implementación de los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU.

Estimado lector,

Me siento complacido de confirmar que Grupo American Industries, S.A. de C.V. reafirma su apoyo a los 10 principios del Pacto Mundial de la ONU en las áreas de derechos humanos, trabajo, medioambiente y anticorrupción. En nuestra primera Comunicación sobre el progreso anual describimos las acciones que hemos emprendido para integrar el Pacto Mundial y sus principios con nuestra estrategia de negocios, cultura y operaciones diarias. Estamos comprometidos de igual forma con nuestros grupos de interés para compartir esta información a través de los principales canales de comunicación.

En las siguientes páginas podrá conocer las acciones implementadas para integrar todos los principios en la gestión organizacional.

Como siempre estamos atentos a cualquier comentario o retroalimentación que pueda ayudarnos a mejorar nuestras operaciones. Puede consultar la página [www.americanindustriesgroup.com](http://www.americanindustriesgroup.com) para conocer más acerca de nosotros.

Sinceramente,



Lic. Luis Lara Armendáriz  
Presidente del Consejo  
Grupo American Industries, S.A. de C.V.

## Derechos humanos

**Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

**Principio 2.** Las empresas deben evitar ser cómplices en el abuso a los derechos humanos.

### Principios de derechos humanos

En American Industries el papel de los derechos humanos tal como lo establece la Declaración Universal de Derechos Humanos es fundamental para desarrollar los procesos de servicio, tanto los enfocados hacia el interior de la organización como aquellos dirigidos a nuestros clientes.

Parte de la estrategia de negocios de American Industries consiste en la oferta de servicios de contratación y administración de personal para empresas de manufactura, por lo que la gestión de los derechos humanos toma un lugar vital en procesos de reclutamiento y selección, capacitación y administración de la relación laboral.

Para alinear adecuadamente los principios de derechos humanos hemos reforzado particularmente dos acciones:

- Capacitación y conocimiento del Código de Ética para el personal interno.
- Integración del Comité de Ética.

A nivel de relación con proveedores y socios estratégicos se implementó la herramienta "Certificación de proveedor" la cual permite verificar que nuestros proveedores cumplan con aspectos legales en México con respecto a la contratación de su personal, además de declarar la prohibición de trabajo infantil y trabajo forzado en sus instalaciones.

Además de los mecanismos de prevención descritos anteriormente, se ha establecido una herramienta de seguimiento correctivo a situaciones donde se haya puesto en riesgo los derechos humanos en cualquiera de las relaciones de la empresa consistente en un procedimiento documentado denominado "PRO41000 Aplicación del código de ética y conducta" el cual aplica para todos los empleados de American Industries.

### Principios de derechos humanos en el Código de Ética

El Código de Ética de American Industries establece los compromisos y criterios de actuación de la empresa y sus representantes ante los grupos de interés.

## Derechos humanos

**Principio 1.** Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos proclamados en el ámbito internacional.

**Principio 2.** Las empresas deben evitar ser cómplices en el abuso a los derechos humanos.

En la sección de "Personal" se definen los principios sobre los cuales se basa la relación de la empresa con sus trabajadores. En esta sección se abordan los compromisos de la organización con el balance trabajo-familia, equidad y prevención de la discriminación, así como violencia en el lugar de trabajo y comunicación.

Gracias a la prácticas desarrolladas por la empresa, se cuenta desde el 2010 con el Distintivo Empresa Familiarmente Responsable otorgado por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social del Gobierno Federal, mismo que en el año 2013 fue renovado después de un proceso de verificación documental y en sitio.

## Trabajo

**Principio 3.** Las empresas deben respetar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4.** Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

**Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del trabajo infantil.

**Principio 6.** Las empresas deben apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

### Principios laborales

Una relación laboral positiva es el pilar básico para sostener la estrategia de servicio de American Industries. Todos los procesos de servicio tienen como principal activo el trabajo realizado por los colaboradores de la organización.

American Industries tiene presencia en las principales ciudades industriales del país, por lo que la dinámica laboral varía en cada región. Sin embargo, los procedimientos y estándares de calidad de la empresa buscan ser homogéneos en cada una de ellas.

En el aspecto de negociación colectiva y libertad sindical la empresa trabaja con diferentes sindicatos de acuerdo a la plaza donde se ubican nuestros clientes. Para desarrollar este aspecto se han elaborado procedimientos que describen los mecanismos de negociación de contratos colectivos y revisión sindical, todos estos procedimientos se encuentran certificados bajo la norma ISO 9001:2008. Esto favorece el seguimiento de acciones estándar en cada una de las plazas.

El respeto y vigilancia de los derechos laborales de los trabajadores es otro compromiso establecido en el Código de Ética de la empresa. Dentro del cumplimiento de la normatividad laboral en México se incluyen los esquemas de contratación y duración de la jornada laboral, con lo cual aseguramos la eliminación de cualquier forma de trabajo forzoso u obligatorio. Para ello cada trabajador cuenta con un contrato laboral que estipula, con base en la Ley Federal del Trabajo, la duración de su jornada de trabajo, remuneración, días de descanso, prestaciones y beneficios a los que es sujeto. Como parte de la política de recursos humanos, ningún empleado puede ingresar al centro de trabajo sin contar antes con un contrato firmado y haber sido dado de alta ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), con lo cual se respeta en todo momento la retribución salarial del trabajador estipulada en su contrato laboral.

De igual forma la edad mínima para trabajar establecida en la legislación mexicana es a partir de los 15 años. En nuestros formatos de certificación de proveedores se solicita que declaren la prohibición para emplear personas menores de 16 años.

En nuestro Código de Ética y procedimiento de reclutamiento y selección se encuentran establecidos los criterios y política con relación al trato de igualdad y no discriminación en temas de empleo.

## Trabajo

**Principio 3.** Las empresas deben respetar la libertad de asociación y sindical y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4.** Las empresas deben eliminar todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio.

**Principio 5.** Las empresas deben apoyar la erradicación en forma efectiva del trabajo infantil.

**Principio 6.** Las empresas deben apoyar la eliminación de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Adicionalmente los formatos de requisición de personal internos fueron modificados eliminando los campos de edad y género, lo que permite hacer énfasis en los criterios de habilidades y competencias en los procesos de selección de personal.

## Medioambiente

**Principio 7.** Las empresas deben apoyar la aplicación del enfoque preventivo frente a los retos ambientales.

**Principio 8.** Las empresas deben apoyar adoptar iniciativas para promover una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9.** Las empresas deben alentar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas con el medioambiente.

## Medioambiente

Uno de los retos más importantes para American Industries es contribuir efectivamente al mejoramiento del entorno de las comunidades donde tenemos presencia. Para asumir este reto la empresa a documentado procedimientos específicos para el cumplimiento legal y gestión de los impactos ambientales, mismos que son implementados en cada sitio de operación con nuestros clientes. Estos procedimientos incluyen aspectos de seguridad y salud laboral, además de los registros correspondientes con autoridades del ámbito municipal, estatal y federal.

El manejo de residuos tanto peligrosos como no peligrosos es documentado mediante bitácoras de disposición con terceros autorizados. Cada sitio de operación de manufactura cuenta con almacenes para su resguardo temporal que cumplen con todos los aspectos de seguridad requeridos por la normatividad en México.

El enfoque preventivo es aplicado en la empresa a través del cumplimiento de la normatividad ambiental, de igual forma al ejecutar auditorías de desempeño ambiental. Así mismo se han desarrollado procesos y formas de trabajo que disminuyen el impacto ambiental por medio de un menor consumo de recursos (papel y energía eléctrica principalmente), como lo es la virtualización de servidores de cómputo, uso de documentación electrónica y procesos automatizados.

Hacia el interior de la organización se promueve con los empleados la participación en actividades de reforestación, reciclaje y separación de residuos. Además de publicaciones internas que resaltan la importancia del cuidado ambiental y efectos del cambio climático. Este tipo de acciones favorecen la toma de conciencia y llaman a un mayor involucramiento a nivel personal.

## Anticorrupción

**Principio 10.** Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo la extorsión y el soborno.

### Anticorrupción

El compromiso de American Industries para prevenir la corrupción en todas sus formas se encuentra descrito en el Código de Ética. En él se describen los mecanismos para reportar cualquier intento de corrupción con autoridades, ya sea a través de pagos extralegales, regalos o cualquier forma de ganancia personal que favorezca la realización de actividades fuera de la ley aún cuando representen un beneficio para la compañía.

Para dar a conocer la política de prevención de la corrupción, así como los mecanismos de denuncia y seguimiento de reportes internos se creó un módulo adicional de capacitación para empleados que forma parte de la formación básica que reciben al ingresar a la empresa.

Adicional a la política de prevención de la corrupción, la empresa se ha preocupado por abordar temas de competencia justa, proveeduría y relación con clientes.

Para detallar y dar a conocer esta política el Código de Ética se encuentra publicado como documento de libre acceso para todos los empleados de la empresa en el portal electrónico interno. Adicionalmente se encuentra también el procedimiento de reporte de incidentes hacia el Comité de Ética.