



COP (Communication on Process)

United Nations Global Compact



ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A DE C.V.

*Enero 2015, Av. de las Misiones No.23 Fracc. Ind. Bernardo Quintana El Marques,
Querétaro, Mexico de Querétaro, Qro.*

Tabla de contenido

CARTA DE DIRECCIÓN3

INFORMACIÓN GENERAL3

 POLITICA DE GESTION DEL GRUPO AUNDE5

 DESCRIPCION DE PROCESOS7

 RESUMEN DE CATALOGO PRODUCTOS.....8

APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE 10 PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIALDESARROLLO DE 10 PRINCIPIOS DE PACTO AMBIENTAL
 9

DERECHOS HUMANOS12

 PRINCIPIO 1:.....12

 PRINCIPIO 2:.....29

 PRINCIPIO 3:.....35

CONDICIONES LABORALES.....37

 PRINCIPIO 4:.....37

 PRINCIPIO 5:.....53

 PRINCIPIO 6.....59

MEDIO AMBIENTE.....61

 PRINCIPIO 7:.....61

 PRINCIPIO 8:.....71

 PRINCIPIO 9.....77

ANTICURRUPCIÓN79

 PRINCIPIO 10:.....79

COP ASIENTOS ESTEBAN MEXICO 2014-2015 RECOPIACIÓN Y SEGUIMIETO82

CARTA DE DIRECCIÓN

Santiago de Querétaro, Qro. A 12 de Enero de 2015

H.E. Ban Ki-moon
Secretario General
Naciones Unidas
New York, NY 10017
USA

Estimado Sr. Secretario General,

Me complace comunicarle que Asientos Esteban Mexico SA de CV apoya los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de apoyar y seguir desarrollando estos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto –mundial y sus principios parte de la estrategia, cultura y las acciones cotidianas de nuestra compañía, así como involucrarnos en proyectos cooperativos que contribuyan a los objetivos más amplios de Desarrollo de las Naciones Unidas, en particular los objetivos del Milenio. Asientos Esteban Mexico SA de CV comunica claramente este compromiso a nuestras partes interesadas y al público en general.

Reconocemos que un requisito clave para participar en el Pacto Mundial es el envío anual de una Comunicación sobre el progreso (CoP) que describe los esfuerzos de nuestra compañía para implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto seguimos comprometidos en dar cumplimiento a lo antes prometido, prueba de ello es el CoP del año 2014 que se anexa a continuación.

Esperando que el informe sea de su entera satisfacción, quedó de usted.

ESTEBAN

Atentamente,

Federico Arriaga Bárcenas
Director de Asientos Esteban Mexico SA de CV

INFORMACIÓN GENERAL

La empresa Asientos Esteban México pertenece al Grupo Alemán AUNDE, el grupo fue fundado en 1899.

Actualmente lo forman 3 divisiones:

- AUNDE (Fabricación de Telas)
- ISRINGHAUSEN (Fabricación de Asientos conductor y furgonetas)
- Esteban (Fabricación de Asientos autobús)

Con más de 90 plantas en 60 países

La empresa Asientos Esteban México se dedica principalmente a la fabricación y retapizado de Asientos para a Autobús y furgoneta.

Se cuenta con las certificaciones:





POLITICA DE GESTION DEL GRUPO AUNDE (AUNDE, ISRINGHAUSEN, ESTEBAN)

Cultura empresarial

El éxito del Grupo AUNDE está basado en una cultura de empresa orientada a la creación del valor

Nuestros Valores, nuestra Responsabilidad Social y nuestra gestión sostenible están basados en:

- Seguridad y salud laboral
- Formación continua
- Lealtad, honestidad, justicia y respeto
- Desarrollo sostenible
- Respeto al Medio Ambiente
- Preservación de recursos
- Compromiso con las Regulaciones Oficiales
- Compromiso con los Derechos Humanos Internacionales
- Compromiso con los Principios de Igualdad

Visión

Nuestro objetivo es conseguir el liderazgo del mercado mediante el perfeccionamiento de nuestro proceso de internacionalización.

Estrategia

La estrategia del Grupo AUNDE está basada en cuatro pilares fundamentales:

COMPORTAMIENTO

Nosotros desarrollamos, fabricamos y suministramos en todo el mundo los mejores asientos para vehículo comercial y muelles técnicos.

FIABILIDAD

Nosotros suministramos a clientes productos personalizados de alta calidad producidos en instalaciones avanzadas, usando un proceso de producción inteligente e integrado verticalmente, y métodos “just in time” / “just in sequence”

EXPERIENCIA

Nuestros productos incrementan el rendimiento y satisfacción de conductores y pasajeros

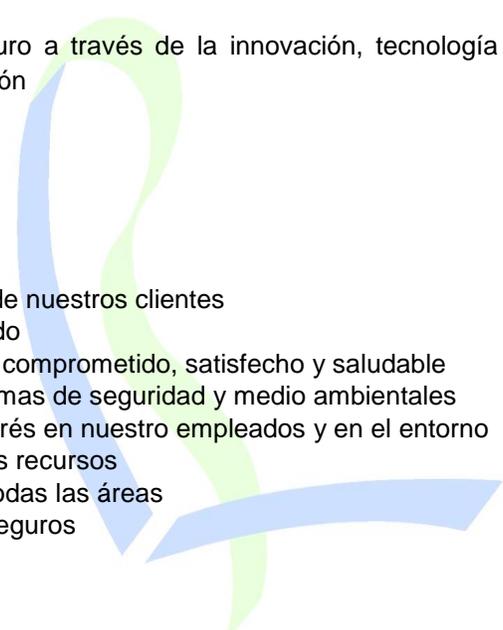
FUTURO

Nosotros aseguramos el futuro a través de la innovación, tecnología y perfeccionamiento de nuestro proceso de internacionalización

Metas

Nuestras metas son:

- Éxito económico
- Óptima satisfacción de nuestros clientes
- Liderazgo del mercado
- Personal cualificado, comprometido, satisfecho y saludable
- Cumplimiento de normas de seguridad y medio ambientales
- Evitar factores de estrés en nuestro empleados y en el entorno
- El uso eficiente de los recursos
- Mejora continua en todas las áreas
- Productos fiables y seguros



Ing. Federico Arriaga Bacenas
Director General
Asientos Esteban

Release 2014- 06

DESCRIPCION DE PROCESOS



-SOLDADURA:

- *Corte de metal
- *Dobles de tubo
- *Troquelado
- *Escariado

-COSTURA:

- *Corte de tela y piel
- *costura de fundas

-PEGADO

-TAPIZADO

-MONTAJE:

- *Pre montaje
- *Montaje Final

ESTEBAN

RESUMEN DE CATALOGO PRODUCTOS





APLICACIÓN Y SEGUIMIENTO DE 10 PRINCIPIOS DE PACTO MUNDIAL

DESARROLLO DE 10 PRINCIPIOS DE PACTO AMBIENTAL

Los 10 principios de Pacto mundial que Asientos Esteban está apoyando actualmente son los siguientes:

En primera instancia están aquellos que nos hablan de los Derechos Humanos, los cuales tienen su origen en la Declaración Universal de los Derechos Humanos y nos hablan de lo siguiente:

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.

En segunda instancia tenemos aquellos que se basan en los estándares laborales, los cuales se basan en la Declaración de la Organización internacional del trabajo, los cuales nos establecen lo siguiente:

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.

En tercera instancia tenemos los relacionados con el Medio Ambiente, los cuales se sostienen en la Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo elaborada en 1992, los cuales nos indican lo siguiente:

Principio 7: Las Empresas deben 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.

Y por último, el principio relacionado con la anticorrupción, el cual tiene su fundamento en la Convención de las Naciones Unidas contra la Corrupción, el cual nos establece lo siguiente:

Principio 10: Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

Atendiendo a estos principios, Asientos Esteban se ha esforzado por dar cumplimiento de la mejor manera posible, teniendo como evidencia el reporte correspondiente al año 2014 de la Comunicación sobre el Progreso que a continuación se detalla.

A continuación se presenta n los 10 Principio de la forma en que a AEMX (Asientos Estaban Mexico) a buscado cumplirlos y los planes para las actividades de Seguimiento de cada principio:

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 1: Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente”

Aplicado en sistema AEMX:

En esta se muestra apartados en enfoque de cuidado a los Derechos Humanos de nuestro personal. Esto lo tenemos plasmado dentro de nuestra (o):

- a) Política de calidad
- b) Reglamento interno de trabajo
- c) Código de conducta
- d) Equipo de protección y herramental
- e) Apoyos educativos
- f) Compromiso con otras instituciones

a) **POLÍTICA DE CALIDAD:**

Uno de los documentos principales de nuestra empresa es la **"Política de calidad"** y de nuestro grupo AUNDE, esta es difundida y explicada al personal del AEMX y es visible para nuestros clientes y proveedores.



POLITICA DE GESTION DEL GRUPO AUNDE

(AUNDE, ISRINGHAUSEN, ESTEBAN)

Cultura empresarial

El éxito del Grupo AUNDE está basado en una cultura de empresa orientada a la creación del valor

Nuestros Valores, nuestra Responsabilidad Social y nuestra gestión sostenible están basados en:

- Seguridad y salud laboral
- Formación continua
- Lealtad, honestidad, justicia y respeto
- Desarrollo sostenible
- Respeto al Medio Ambiente
- Preservación de recursos
- Compromiso con las Regulaciones Oficiales
- Compromiso con los Derechos Humanos Internacionales
- Compromiso con los Principios de Igualdad

Metas

Nuestras metas son:

- Éxito económico
- Optima satisfacción de nuestros clientes
- Liderazgo del mercado
- Personal cualificado, comprometido, satisfecho y saludable
- Cumplimiento de normas de seguridad y medio ambientales
- Evitar factores de estrés en nuestro empleados y en el entorno
- El uso eficiente de los recursos
- Mejora continua en todas las áreas
- Productos fiables y seguros

(Resumen de política de calidad AEM)

b) REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO:

La empresa AEMX cuenta con su "Reglamento Interno de Trabajo, Formulado por la comisión mixta conformada por la representación de los trabajadores y de la empresa denominada Asientos Esteban México SA de CV con fundamento en lo dispuesto en los artículos 422 al 425 de la Ley Federal del Trabajo, sujeto a la declaración y artículos que en seguida se detallan. Se cuenta con 8 Capítulos,(SUELDOS Y SALARIOS, PERIODO DE PRUEBA, OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES, CORRECCIONES DISCIPLINARIAS Y LA FORMA DE APLICARLAS, OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA CON LOS TRABAJADORES, DEL LUGAR DE TRABAJO Y LOS HONORARIOS), a continuación se plasma el Capitulo VI, donde describe la responsabilidad de la empresa AEMX así a los empleados:

**CAPÍTULO VI
DE LAS OBLIGACIONES DE LA EMPRESA PARA CON LOS TRABAJADORES**

Artículo 6.- son obligaciones de la empresa, en las relaciones laborales con sus trabajadores las siguientes:

- I.- Expedir el documento con la que se acredite la relación laboral y entregar una copia del mismo a sus trabajadores;
- II.- Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto;
- III.- Promover cursos de capacitación y adiestramiento para los trabajadores en sus distintas áreas;
- IV.- Proporcionar oportunamente al trabajador los útiles, equipo y materiales necesarios para la ejecución del trabajo, y mantener las condiciones adecuadas de higiene y seguridad en las oficinas, para el mejor desarrollo de sus labores;
- V.- Pagar puntualmente los salarios y demás prestaciones o incentivos que se acuerden a sus trabajadores;
- VI.- Abstenerse de hacer colectas, suscripciones y de realizar propaganda política o religiosa en el lugar de ejecución del trabajo;
- VII.- Las demás que se consideren necesarias, para el beneficio de los trabajadores de la empresa.

Artículo 7.- La unidad administrativa mediante un circular dará a conocer a todo el personal, sobre las medidas que deberán adoptar los trabajadores a efecto de prevenir los posibles riesgos de trabajo profesionales, siendo estas normas de carácter obligatorio

(Resumen Reglamento interno de trabajo AEM)

c) **CÓDIGO DE CONDUCTA DE AEMX:**

Además se cuenta con un "Código de conducta de AEMX" dentro del cual se hace una descripción más clara del compromiso de la empresa hacia el respecto del empleado y con el país. Este código de conducta tiene un enfoque con el que puede aplicar para los 10 principios de la norma:

**Código de conducta
Asientos esteban México S.A. de C.V.**

Nuestra mayor prioridad es asegurar la salud y seguridad de nuestros empleados. En todas las fabricas Asientos Esteban Mexico se trabaja bajo condiciones de seguridad y salud.

Ningún trabajador será discriminado por su nacionalidad, genero, color de piel, edad, condición sexual o creencias personales.

Asientos Esteban Mexico es una compañía internacional con plantas en todo el mundo. Por lo tanto todos los negocios serán llevados a cabo bajo la normativa del país que corresponda. Cumpliendo en todo momento con toda la legislación de cada país.

Asientos Esteban Mexico se compromete a contribuir con la sostenibilidad ecológica. La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente. Los materiales que contaminen el medio ambiente o dañen la salud de los trabajadores no deben usarse.

Asientos Esteban Mexico respeta los derechos humanos internacionales. El trabajo infantil, trabajo forzoso, la coacción física o mental está prohibida en Asientos Esteban Mexico, así como en nuestros proveedores y sub proveedores.

En Asientos Esteban Mexico todo el mundo debe ser tratado con respeto y dignidad. Ningún empleado se verá expuesto en acoso físico, sexual, psíquico, verbal o abuso de cualquier tipo.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás en la vida social y de negocio de la empresa. El respeto y la igualdad de trato son fundamentales en la cultura corporativa de Asientos Esteban Mexico.

Asientos Esteban Mexico ni favorece ni discrimina a los empleados que son miembros de organizaciones de trabajadores o sindicatos.

Todos los empleados están obligados a garantizar que sus actividades privadas e intereses económicos no entran en conflicto con los intereses de Asientos Esteban Mexico. Cualquier medio para tomar ventaja indebida está prohibido en Asientos Esteban Mexico.

A fin de mantener nuestra competitividad global y para lograr nuestros objetivos de negocio, la formación y capacitación juega un papel importante en Asientos Esteban Mexico.

Este código de conducta es accesible a todos los empleados. La dirección se ha comprometido a supervisar el cumplimiento del mismo.

Todos los empleados quedan invitados a utilizar estos principios como guía para su propio comportamiento.

Tanto los trabajadores como los proveedores de Asientos Esteban Mexico están obligados a cumplir con estos principios.

d) EQUIPO DE PROTECCIÓN Y HERRAMENTAL

Asientos Esteban México se preocupa por el bienestar de su personal ya que año con año realiza un presupuesto designado a Equipo de Protección Personal y Herramientas esto para que nuestro personal realice sus actividades disminuyendo los riesgos a los que están expuestos así mismo se cumple con normatividad mexicana vigente en el rubro de seguridad e higiene.

PRESUPUESTO 2015 Seguridad Salud y Medio Ambiente													
Rubros	Presupuesto	Ene	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Sep	Oct	Nov	Dic
EQUIPO DE SEGURIDAD HIGIENE E INCENDIO	\$ 36,600												
Equipo de Protección Personal	\$ 12,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000	\$ 1,000
Herramientas	\$ 24,600	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050	\$ 2,050

EQUIPO DE PROTECCIÓN PERSONAL POR ÁREAS

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Soldadura	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de partículas al realizar el corte
		Careta para soldar		Radiación
		Capucha o monja		Radiación y proyecciones de chispas
		Careta para corte		Proyección de partículas al realizar el corte
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por operación de soldadura

Aparato respiratorio	Media mascarilla para polvos		Exposición a humos de metales
Extremidades superiores	Guantes carnaza		Temperatura de soldadura
	Guantes neopreno		Objetos cortantes
	Mangas de carnaza		Radiaciones y proyecciones de chispas
Extremidades inferiores	Polainas de carnaza		Radiaciones y proyecciones de chispas
	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones por colocación y manejo de piezas
Parte frontal	Mandil de carnaza		Radiaciones y proyecciones de chispas
	Camisola		Radiaciones y proyecciones de chispas

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Pegado	Ojos y cara	Anteojos de protección		Probable contacto con sustancias nocivas
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por fuentes circundantes
	Aparato respiratorio	Media mascarilla para vapores orgánicos		Exposición a vapores orgánicos del pegamento
	Extremidades superiores	Guantes neopreno		Contacto con sustancias químicas
	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones por colocación y manejo de piezas

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Cortador	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de objetos al realizar actividades
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por fuentes circundantes
	Extremidades superiores	Guantes anti corte		Exposición a objetos punzo cortantes
	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Caída de objetos , rollos u otros

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Costura	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de objetos al realizar actividades
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por fuentes circundantes
	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Caída de objetos , rollos u otros

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Tapizado	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de objetos al realizar actividades
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por fuentes circundantes
	Aparato respiratorio	Media mascarilla		Exposición a vapores orgánicos del pegamento

	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones por colocación y manejo de piezas
--	--------------------------------	----------------------------	---	---

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Montaje Final	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de objetos al realizar actividades
	Tronco	Faja lumbar		Sobreesfuerzo muscular por carga de objetos
	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones por colocación y manejo de piezas

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Almacen	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de objetos al realizar actividades
	Tronco	Faja lumbar		Sobreesfuerzo muscular por carga de objetos
	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones por colocación y manejo de piezas

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Mantenimiento	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de partículas por áreas circundantes
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por operación de equipos circundantes

Extremidades superiores	Guantes cuero		Riesgo eléctrico
	Guantes neopreno		Riesgo eléctrico
Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones y evitar descargas eléctricas

Área	Región Anatómica	Equipo de Protección Personal	Pictograma	Tipo de riesgo en función de la actividad del trabajador
Personal administrativo	Ojos y cara	Anteojos de protección		Proyección de partículas por áreas circundantes
	Oídos	Tapones auditivos		Exposición de ruido generado por operación de equipos circundantes NOTA: De acuerdo al área donde se encuentre debe utilizar los tapones auditivos.
	Extremidades inferiores	Calzado ocupacional		Golpes, machucamientos o resbalones por colocación y manejo de piezas

Se capacita y adiestra al personal de Asientos Esteban México en la utilización y cuidados del Equipo de Protección Personal con el objetivo de que su función del equipo sea efectiva.

Una de las forma de difusión de nuestra Política de calidad, Reglamento interno de trabajo, Código de conducta y la descripción de los 10 puntos del PACTO MUNDIAL es mediante en el plan de acogida durante su ingreso del personal:

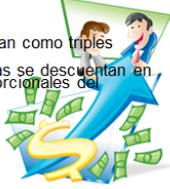
PLAN DE ACOGIDA AEM MEXICO (MOI) Y (MOD)				
	DEPARTAMENTO :	Fecha:		
	PUESTO :			
	NOMBRE :			
		RESPONSABLE	FECHA REALIZACIÓN	FIRMA
<u>PERSONAL Y PRESENTACIÓN EMX</u> Política, código de conducta Reglamento interno de trabajo Descripción de puesto Presentación de la planta. Prestaciones y condiciones laborales Duración estimada: 1 hora		RRHH		

(Resumen del FORM 1011 01 PLAN DE ACOGIDA)



A continuación se muestran las diapositivas de la inducción que se le da al personal MOD y MOI:

<p>INDUCCION A LA EMPRESA : ASIENTOS ESTEBAN MEXICO</p> <p>Esteban pertenece al Grupo Alemán AUNDE</p> <p>AUNDE se fundó en 1899</p> <p>Actualmente lo forman 3 divisiones</p> <ul style="list-style-type: none"> • AUNDE (Telas) • ISRinghausen (Asientos conductor y furgonetas) • Esteban (Asientos autobús) <p>con más de 90 plantas en 60 países</p>	<p>INDUCCION A LA EMPRESA : ASIENTOS ESTEBAN MEXICO</p> <p>Planta Madre: Pamplona , EMX</p> <p>Otras plantas:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Reino Unido, EUK • Turquía, ETK • México, EMX • Irán, EIR <p>Aproximadamente 350 empleados en total</p>
<p>POLITICA DE GESTION DE GRUPO AUNDE</p> <p>Asientos Esteban México, tiene implantado un sistema de gestión integrado (calidad, seguridad, medioambiente,...) cumpliendo la política del grupo AUNDE.</p> <p>El sistema de gestión debe ser una herramienta que nos ayude a trabajar adecuadamente y a mejorar</p> <p>Esta basado en una cultura de empresa orientada a la creación de valor, conjuntamente con:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Seguridad y salud laboral • Formación continua y honestidad • Respeto al medio ambiente • Preservación de recursos , compromiso con los derechos humanos. 	<p>Prestaciones y condiciones laborales</p> <p>El horario de trabajo es:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Lunes a viernes de 8:00 – 17:30 hrs. • El registro de asistencia se hará a través de un reloj checado. El cual se toma en cuenta para el pago de las horas extras. • En caso de olvido se debe reportar inmediatamente a Recursos humanos. 

<p>Prestaciones y condiciones laborales</p> <p>En caso de que sea necesario por incremento de producción que el personal labore mas de 3 horas se les proporcionará ayuda en el transporte y si el tiempo excediera las 4 horas se les proporcionará una comida.</p> 	<p>Prestaciones y condiciones laborales</p> <p>Pago de nomina</p> <ul style="list-style-type: none"> • MOD: semanal (viernes) a través del banco BANCOMER • MDI: catorcenal a través del banco BANCOMER <p>Tiempo extra:</p> <ul style="list-style-type: none"> • primeras 9 horas dobles • A partir de la 10ª hora se pagan como triples <p>Faltas: las faltas injustificadas se descuentan en conjunto con las partes proporcionales de descanso</p> 
<p>Prestaciones</p> <p>Aguinaldo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • 15 días por cada año trabajado completo o en su defecto la parte proporcional, después del segundo año completo laborado se proporcionaran 16 días. <p>Se otorgan 2 días en los siguientes casos:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Contraer matrimonio (solo se otorgara 1 vez esta prestación) • Nacimiento de hijos • Fallecimiento de familiares en línea directa <p>Contrato por tiempo indeterminado:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Bono de 12.8% por despensa • Bono de 5% por puntualidad • Fondo de ahorro del 7% (se entrega en diciembre) 	<p>Caja de ahorro voluntario</p>  <p>Bienestar Préstamos y Ahorro</p> <ul style="list-style-type: none"> • El empleado puede ahorrar a través de la nomina en caja de ahorro Bienestar. • El puede retirar en el momento que así lo decida en cualquiera de las sucursales de caja de ahorro Bienestar.

Sanciones

Sera causa de sanción incurrir en los siguientes casos:

- Fumar en la empresa (áreas de trabajo, comedor, patio)
- Salir por las puertas traseras.
- Interrumpir o suspender sus labores sin la autorización dada por escrito.
- Introducir cualquier clase de arma a la empresa.
- Tirar basura en áreas no asignadas.
- No portar su equipo de seguridad asignado para el área de trabajo.
- Distraer sin necesidad a sus compañeros de trabajo.
- Y todo lo contemplado en el reglamento interior de trabajo como en la Ley federal del trabajo.

© SPINQUELLEN 2008

Permisos e incapacidades

- Los permisos deben solicitarse mínimo con 24 horas de anticipación. Y debe estar firmada por el líder y el jefe inmediato.
- Las incapacidades son justificadas únicamente al expedidas por el IMSS y deben entregarse un día después de ser expedidas.




© SPINQUELLEN 2008

Código de conducta



CÓDIGO DE CONDUCTA ASIENTOS ESTEBAN MEXICO

Nuestra mayor prioridad es asegurar la salud y seguridad de nuestros empleados. En todas las oficinas ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se trabaja bajo condiciones de seguridad y salud.

Ningún trabajador será discriminado por su nacionalidad, género, color de piel, edad, condición sexual o creencias personales.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO es una compañía internacional con plantas en todo el mundo. Por lo tanto todos los registros serán llevados a cabo bajo la normativa del país que correspondiente. Cumpliendo en todo momento con toda la legislación de cada país.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO se compromete a

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO, todo el mundo debe ser tratado con respeto y dignidad. Ningún empleado se verá expuesto a acoso físico, sexual, psicológico, verbal o abuso de cualquier tipo.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás en la vida social y de negocios de la empresa. El respeto y la igualdad de trato son fundamentales en la cultura corporativa de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO no favorece ni discrimina a sus empleados que son miembros de organizaciones de trabajadores o sindicatos.

Todos los empleados están obligados a garantizar que sus actividades privadas no interfieren ni comprometen su desempeño en el trabajo de ASIENTOS ESTEBAN MEXICO. Cualquier medio para, forzar, embudo, robar, está prohibido en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

A fin de mantener nuestra competitividad global y para lograr nuestros objetivos de negocio, la formación y el desarrollo juegan un papel importante en ASIENTOS ESTEBAN MEXICO.

© SPINQUELLEN 2008

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Derechos Humanos

Tienen su origen en la **Declaración Universal de los 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.

© SPINQUELLEN 2008

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Estándares Laborales
Se basan en la **Declaración de la Organización Internacional del Trabajo**:

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.



© SPINQUELLEN 2008

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Medio Ambiente

Se sostienen en la **Declaración de Río sobre Medio Ambiente y Desarrollo** elaborada en 1992:

Principio 7: Las Empresas deben 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.



© SPINQUELLEN 2008

10 PRINCIPIOS DEL PACTO MUNDIAL

Anticorrupción

Fundamentado en la **Convención de las Naciones Unidas Contra la Corrupción**:

Principio 10: Las Empresas

© SPINQUELLEN 2008

Inducción a la empresa
Asientos Esteban México

Ahora formas parte de nuestro equipo de trabajo

Bienvenidos

© SPINQUELLEN 2008

(Resumen de Presentación de inducción del área de Recursos Humanos)

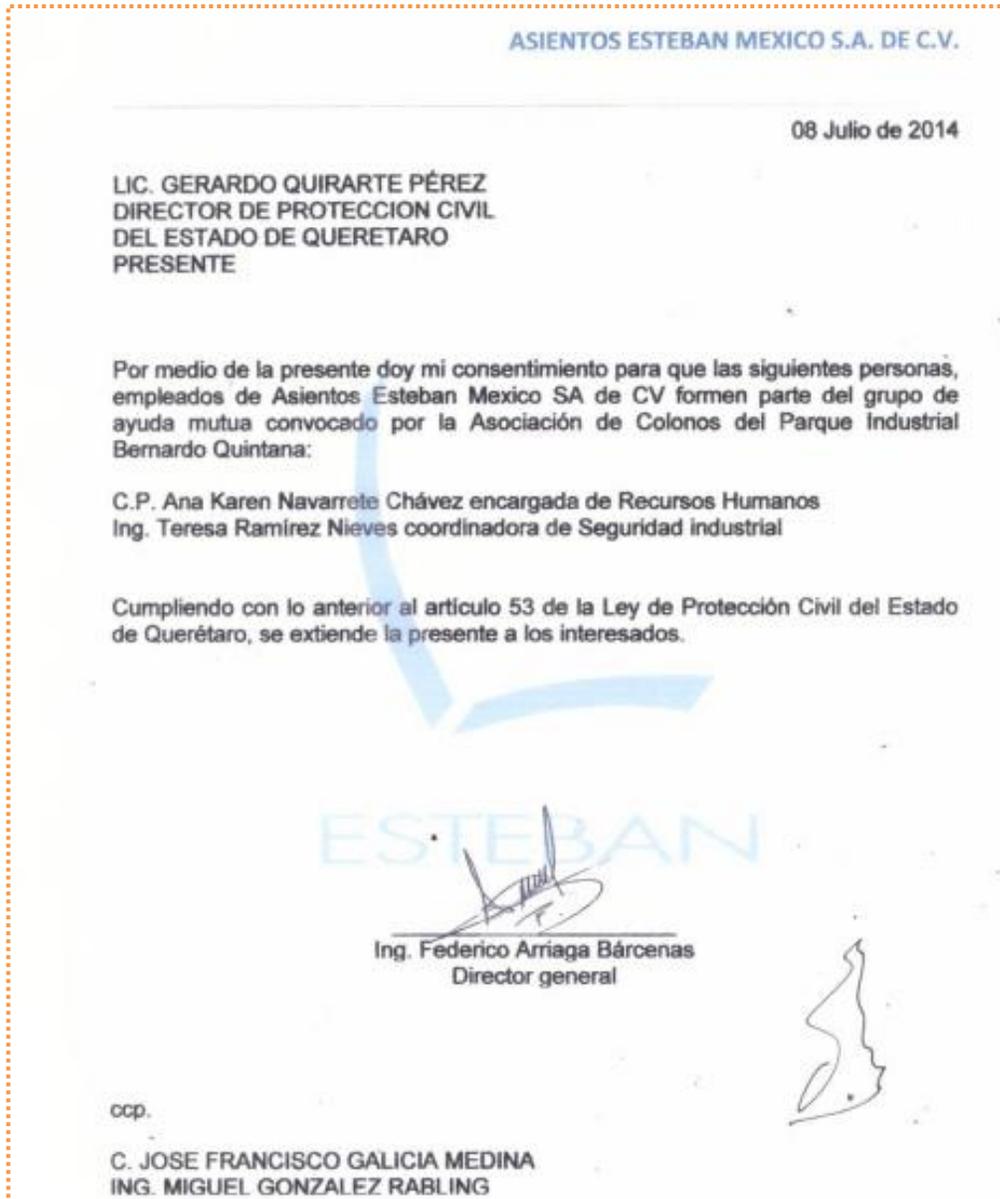
e) APOYO EDUCATIVO:



En el año 2014 se comenzó con un programa de **INEA (Instituto Nacional para la Educación de los Adultos)**, como invitación a todo el personal operativo adulto para terminar sus estudios de educación básica, a un costado se muestra la carta compromiso de las personas con las que se comenzó:

f) COMPROMISO CON OTRAS INSTITUCIONES

Una de las instituciones con las que se formaron compromisos de AYUDA MUTUA, es con el mismo Parque Industrial al que Pertenece, donde cada empresa apoya actividades de beneficencia:



(Resumen de carta Ayuda mutua Parque Industrial Bernardo Quintana, Querétaro)

Se realizan donaciones a Universidades para proyectos recreativos o bien se permite el acceso el proceso de AEMX para actividades de desarrollo profesional:



	Nombre del documento: Formato para Carta de Presentación y Agradecimiento de Visitas a Empresas.	Código: SNEST/D-VI-PO-001-04
	Referencia a la Norma ISO 9001:2008 7.2.1, 7.5.1	Revisión: 0
		Página 1 de 1

DEPARTAMENTO: Vinculación

No. DE OFICIO: TSSNA-VINC.269-A/2014

ASUNTO: Presentación y Agradecimiento

Ajalpan Puebla a 05 de Noviembre de 2014.

LIC. ANA KAREN NAVARRETE
RESPONSABLE DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS
ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO S.A. DE C.V.
P R E S E N T E

La que suscribe, tiene a bien presentar a sus finas atenciones al I.S.C. Víctor César Olguín Zárte, profesor de este Instituto, quien acude como responsable de un grupo de 20 alumnos de Séptimo Semestre de la Carrera de Ingeniería en Sistemas Computacionales, con la finalidad de realizar visita el día 06 de Noviembre del actual, a las 10:30 hrs., en las instalaciones de la Empresa Asientos Esteban de México S.A. de C.V. ubicada en Avenida de las Misiones Núm. 23, Fracc. Industrial Bernardo Quintana, El Marques Querétaro., la cual usted atinadamente representa.

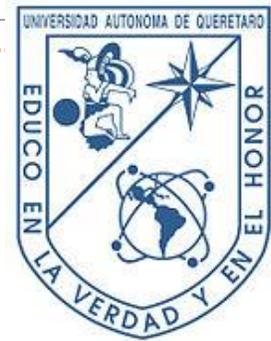
Así mismo, hago patente mi sincero agradecimiento por su excelente disposición y apoyo para recibir a nuestro profesor y alumnos(as), quienes se verán complacidos con la oportunidad que usted les brinda para conocer el campo de acción en el que se desenvolverían como futuros profesionistas.

Al vernos favorecidos con su apoyo en el logro de nuestros objetivos, sólo me resta manifestarle la seguridad de mi más distinguida consideración.

(Resumen de carta Tecnológico- AEMX)



UNIVERSIDAD AUTÓNOMA DE QUERÉTARO
FACULTAD DE INGENIERÍA
CAMPUS SAN JUAN DEL RÍO



San Juan del Río, Qro., Diciembre 10, 2014

ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO S.A. DE C.V.
ING. FEDERICO ARRIAGA BÁRCENAS
DIRECTOR GENERAL
PRESENTE.

Por este medio le informo que recibimos de la empresa que dignamente dirige, el donativo de dos carcazas (un asiento simple y un asiento tapizado), con el fin de emplearlos en la fabricación de un vehículo prototipo, con el que cada año participamos en la competencia **SAE Mini-Baja**, queremos agradecer infinitamente su apoyo brindado.

Sin otro particular por el momento, quedo de usted como su seguro y atento servidor.

(Resumen de carta UAQ- AEMX)



Av. de las misiones no. 23 Parque Industrial Bernardo
Quintana C.P. 76246 Querétaro

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 1):

- Continuar con el reclutamiento del personal para el programa educativo INEA.
- Se planea apoyar a los trabajadores para obtener su certificado de nivel medio superior.
- Realizar más actividades de ayuda mutua con el parque industrial.
- Seguir apoyando a las entidades educativas para sus proyectos.
- Crear un espacio para recreación educativa dentro de AEMX (Centro de lectura).

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 2: Asegurarse de que no son cómplices en la vulneración de los derechos humanos

Aplicado en sistema AEMX:

Como complementos del **PRINCIPIO 1:** (Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente) se tiene como evaluación de constante enfocada a los Derechos Humanos:

- a) Procedimiento **1031-01-EMX SATISFACCION DEL EMPLEADO**
- b) Calendario de motivación
- c) KPI (key performance indicator) de PLAN DE FORMACIÓN

a) PROCEDIMIENTO 1031-01-EMX SATISFACCION DEL EMPLEADO

El área de Recursos Humanos tiene declarados dentro de sus procesos del sistema IMS de instrucción **1031-01-EMX SATISFACCION DEL EMPLEADO**, esta instrucción tiene como objetivo Conocer el ambiente de trabajo y la opinión del personal acerca de su satisfacción y motivación en el trabajo a fin de mantener y reforzar aquellos que contribuyen a elevar la calidad en el trabajo, reflejando y tomando en cuenta la opinión del personal, de esta evaluación se realizan ponderación por tema evaluado y según la instrucción con la ponderación obtenida se toman las acciones pertinentes.

Para realizar la evaluación de la satisfacción del personal se aplica el FORM 1031 01 SATISFACCIÓN LABORAL que se describe a continuación:



ENCUESTA DE CLIMA LABORAL

AREA: _____
 ANTIGÜEDAD _____

FECHA _____

OBJETIVO: Obtener de forma directa, los puntos de vista, opiniones y sugerencias , sobre aspectos de desarrollo, actividades y comunicación por parte de todo el personal , a fin de definir acciones de mejora.

INDICACIONES: Favor de responder colocando una x el número de la respuesta que eligió, utilizando bolígrafo. Gracias por su participación.

		e de acuerdo	de acuerdo	neutro	desacuerdo	desacuerdo	
		5	4	3	2	1	
EVALUACIÓN DE RENDIMIENTO	1						SUMA : _____
	2						
	3						
EVALUACIÓN SOBRE LA CAPACITACIÓN	4						
	5						
	6						

		empresa								
	7	Conozco bien las funciones que tengo que desempeñar en mi lugar de trabajo								SUMA
MOTIVACIÓN	8	Recibo reconocimiento de mi trabajo dentro de la empresa								SUMA :
	9	Me siento identificado y realizado con el trabajo que desempeño dentro de empresa								
	10	Mi relación con mis compañeros de la empresa contribuye a mi satisfacción personal								
CONDICIONES DE TRABAJO (mobiliario, herramienta de trabajo, lugar de trabajo, etc.)	11	Condiciones de trabajo (mobiliario, herramienta de trabajo, lugar de trabajo, etc.)								SUMA :
	12	La empresa se preocupa por la seguridad de mi trabajo y el de mis compañeros								
	13	Existe información y herramientas visibles en caso de que exista una emergencia								
	14	Conozco bien las personas con quien puedo acudir en caso de un accidente								
TRABAJO EN EQUIPO	15	Hay apoyo entre los compañeros cuando tengo dificultades en el trabajo								SUMA :
	16	Tengo oportunidad de expresar mis ideas, opiniones o quejas sin temor a represalias								
	17	Mantengo una comunicación con mis superiores que facilita mi trabajo								
	18	Mantengo una comunicación con mis compañeros que facilita el desempeño de mi trabajo								
	19	Mi jefe inmediato es capaz de integrar el esfuerzo y las habilidades de los miembros del equipo para obtener resultados								
	20	Mi jefe inmediato contribuye para que las cosas se hagan eficientemente								
COMPROMISO	21	Rechazaría la propuesta si otra empresa me ofreciera un puesto similar al que hoy desempeño con una remuneración igual o ligeramente superior								SUMA :
	22	Mi jefe inmediato se preocupa por escuchar mis sugerencias en mejora de acuerdo a mi proceso, lugar de trabajo y herramientas a ocupar								
	23	Me gustaría continuar trabajando en la empresa hasta que las necesidades de la empresa así lo requiera								
	24	Me siento a gusto en el lugar de trabajo donde me desempeño								

PUNTUACIÓN TOTAL:

Referencia: 1031-01 EMX SATISFACCIÓN DE EMPLEADO

QUE SUGERENCIAS APORTARÍA:

b) CALENDARIO DE MOTIVACIÓN:

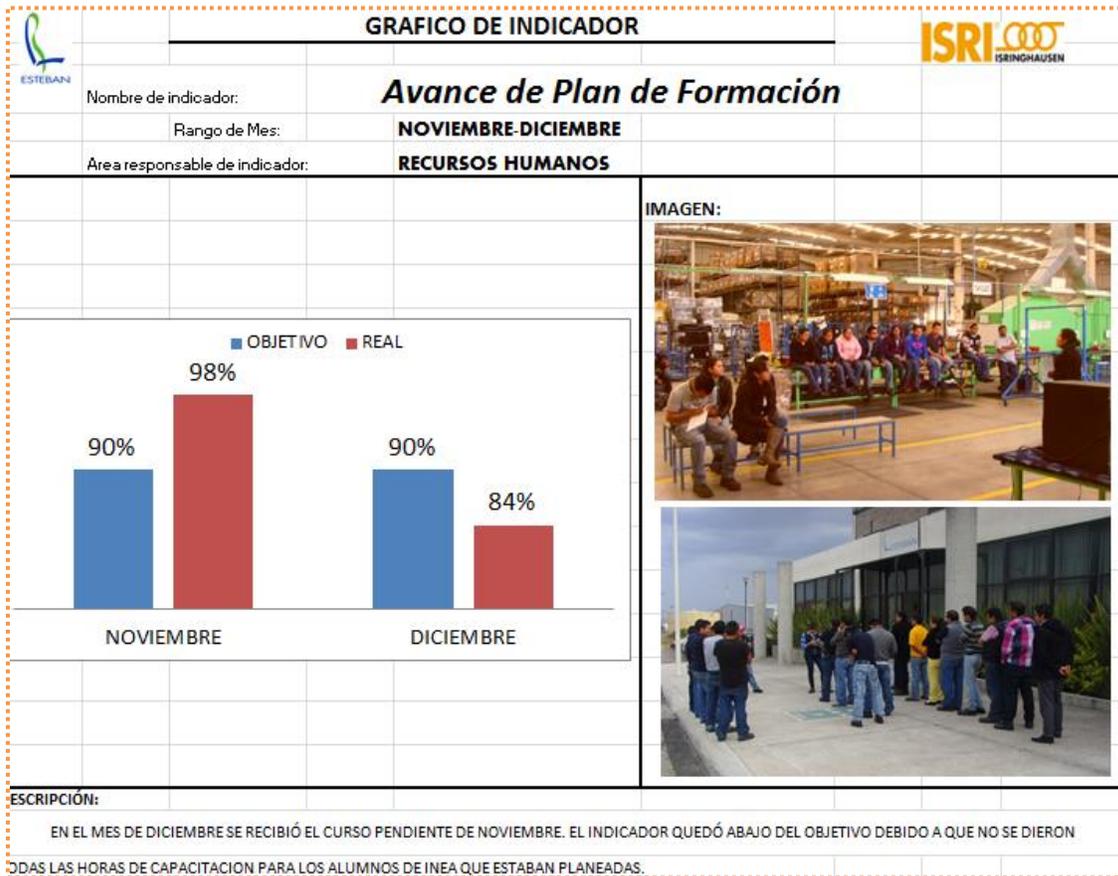
Se implemento para el año 2015 como herramienta de mayor control un CALENDARIO DE MOTIVACIÓN, donde se lleva un mejor control de las actividades que se enfocan a la convivencia y reconocimiento del personal:

Realizo:		Calendario de actividades de Motivación 2015							Autorizo:															
		Enero							Febrero							Marzo								
sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	
1				1	2	3	4	5						1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
2	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
3	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
4	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
5	26	27	28	29	30	31																		
		Abril							Mayo							Junio								
sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	
14				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
15	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
16	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
17	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
18	27	28	29	30																				
		Julio							Agosto							Septiembre								
sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	
27				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
28	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	
29	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31					
30	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31												
31	27	28	29	30	31																			
		Octubre							Noviembre							Diciembre								
sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	sem	L	M	M	J	V	S	D	
40				1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
41	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	
42	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31				
43	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31											
44	26	27	28	29	30	31																		
		Plan de Actividades																						

- A Dias no laborales
- A Descansos semanales
- A Posibles vacaciones
- A Eventos programados

c) **KPI (key performance indicator) de PLAN DE FORMACIÓN:**

Dentro de los Objetivos mensuales que se miden dentro de AEMX y se analizan por el área de Dirección, se encuentra declarado dentro de nuestro sistema el **KPI de PLAN DE FORMACIÓN**, esta indicador muestra el avance que se tiene de las capacitación de acuerdo a lo planeado.



Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 2):

- Recopilación de fotos de los eventos de motivación dentro de AEMX.
- Ampliar las actividades de esparcimiento hacia todo el personal.
- Ampliar plan de formación.

DERECHOS HUMANOS

PRINCIPIO 3: Las empresas deben apoyar los principios de libertad de asociación y sindical.

Aplicado en sistema AEMX:

Dentro de la empresa AEMX se cuenta con un sindicato donde los trabajadores pueden apoyarse, así como un líder Sindicalizado que forma parte de nuestros trabajadores. El **58%** de los trabajadores se encuentran sindicalizados.

CANTIDAD DE EMPLEADOS ASIENTOS ESTEBAN MEXICO SEGÚN SINDICATO

	MUJERES	HOMBRES
SINDICALIZADOS	4	23
EVENTUALES	4	15

A continuación se muestran el CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO de la relación entre el Sindicato Industrial de los Trabajadores de Autopartes, Plásticos y Derivados con Asientos Esteban México:

CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE LA EMPRESA ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A. DE C.V. CON DOMICILIO EN AVENIDA LAS MISIONES No. 23 FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL BERNARDO QUINTANA EL MARQUÉS, QUERETARO, Y POR OTRA PARTE EL SINDICATO INDUSTRIAL DE TRABAJADORES DE AUTOPARTES, PLÁSTICOS Y SUS DERIVADOS, ANEXOS Y CONEXOS DEL ESTADO DE QUERÉTARO, C.T.M., REGISTRO No. 528, CON DOMICILIO SOCIAL EN ABOGADOS No. 104, COL. EL MARQUES, QUERÉTARO, QRO. AL TENOR DE LAS SIGUIENTES

CLAUSULAS

CLAUSULA UNO. El presente Contrato Colectivo de Trabajo, normará las relaciones obrero-patronales entre la Empresa, ubicada en el domicilio particular EN AVENIDA LAS MISIONES No. 23 FRACCIONAMIENTO INDUSTRIAL BERNARDO QUINTANA EL MARQUÉS, QUERETARO y el Sindicato Industrial de Trabajadores de Autopartes, Plásticos y sus Derivados, Anexos y Conexos del Estado de Querétaro, C.T.M, siendo aplicables para los trabajadores de la negociación, y se celebra por tiempo indefinido, teniendo su revisión en los términos de los Artículos 399 y 399 bis, de la Ley Federal del Trabajo, o en la fecha que acuerden las partes contratantes.

CLAUSULA DOS. Para los efectos del presente Contrato, y en razón de brevedad de las partes contratantes se denominarán respectivamente en el curso del mismo LA EMPRESA y EL SINDICATO y al hacer mención de la Ley Federal del trabajo, se hará simplemente con la palabra LEY.

CLAUSULA TRES. La Empresa reconoce que el Sindicato es el único representante del mayor interés profesional dentro de su negociación y por tanto, se compromete a estar con los representantes legales del mismo, debidamente autorizados, todos y cada uno de los conflictos o asuntos de trabajo que se deriven de los Contratos Colectivos de Trabajo que tengan celebrados con sus trabajadores, ya sean individuales o colectivos. Cuando las partes contratantes no lleguen a un acuerdo satisfactorio, dejan a salvo sus derechos para hacerlos valer ante las autoridades competentes.

CLAUSULA CUATRO. Por cada 6 días de trabajo los trabajadores disfrutarán de un día de descanso que será pagado conforme a la Ley, estipulándose que dicho día será el domingo, pero podrá cambiarse por cualquier otro día de la semana cuando las necesidades de la Empresa así lo requieran.

CLAUSULA CINCO. Los trabajadores prestarán sus servicios en los horarios que se establezcan. Dentro de dichos horarios los trabajadores disfrutarán de media hora para descansar o tomar sus alimentos. La Empresa está autorizada a modificar los anteriores horarios de acuerdo a las necesidades del trabajo al contratar personal para laborar en jornadas reducidas.

CLAUSULA SEIS. La Empresa se compromete a emplear única y exclusivamente a miembros del Sindicato contratante; se conviene así mismo que es causa

De igual forma, los trabajadores están de acuerdo que las cantidades que se generen tanto por ellos, como por la Empresa por concepto de fondo de ahorro, sean depositadas en una institución financiera elegida por la empresa para tales efectos, con el fin de obtener mayores rendimientos.

CLAUSULA VEINTIOCHO. Todo lo no estipulado expresamente en este Contrato, pero que esté establecido en la Ley, las partes convienen en tenerlo como pactado.

EL PRESENTE CONTRATO COLECTIVO DE TRABAJO, se celebra por tiempo indefinido, aclarándose que para las reformas, las partes contratantes se sujetarán a lo mandado por la Ley, tomándose como fecha de vencimiento para su futura revisión contractual la del 26 de Enero del 2015 y la de revisión salarial el 26 de Enero del 2014, independientemente de la fecha en que sea depositado el presente Contrato ante las autoridades laborales, firmándose por cuadruplicado para dar cumplimiento al Artículo 390 de la Ley.

POR LA EMPRESA

Luis Fernando Anchelegues Martínez
Representante legal

POR EL SINDICATO

José Salinas Báeza
Secretario General

(Resumen de contrato con sindicato Industrial de Trabajadores y AEMX)

las misiones no. 23 Parque Industrial Bernardo Quintana C.P. 76246 Querétaro

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 3):

- Continuar con la relación del sindicato con AEMX.
- Se buscara el incremento de personal perteneciente al sindicato.

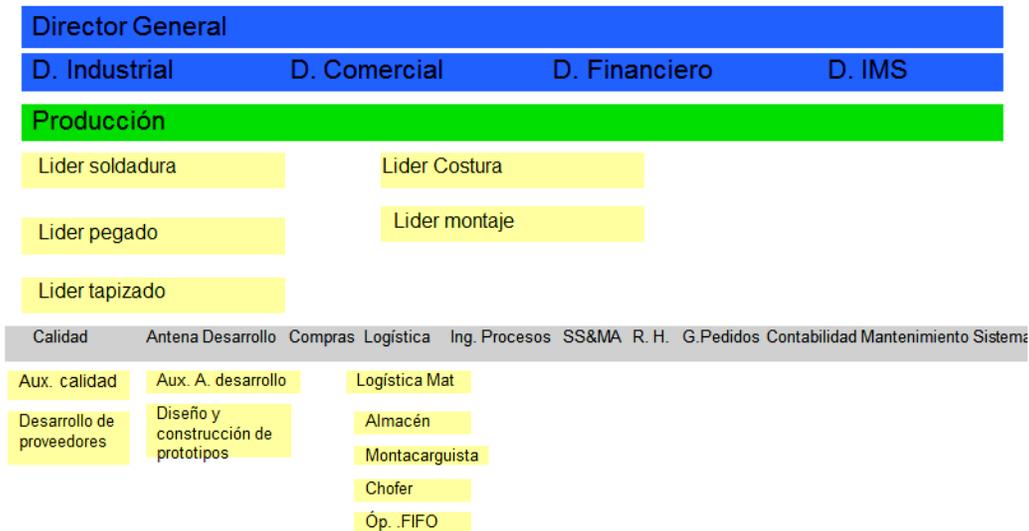
CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 4: La empresa debe de apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso u obligatorio

Aplicado en sistema AEMX:

Cada empleado de AEMX forma parte de las distintas áreas de la empresa que tenemos definido dentro de nuestro organigrama. En cada área se cuenta con su respectivos **Descripción de puestos** (Se describen las habilidades y responsabilidades para cada puesto) y como una **Matriz de Habilidades** (Se evalúa las habilidades y capacitaciones que el personal va adquiriendo y con las que ya contaba) tanto para Administrativos como Operativos, buscando que se le asigne únicamente las actividades para las que esta capacitado:

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S. A DE C. V
Estructura



(Resumen de Organigrama AEMX)

Dentro de los estudios que realizamos para AEMX, enfocados al estudio y mejoramiento del ambiente laboral en cuando a las cuestiones de riesgos potenciales dentro del proceso, se llevan acabo las siguientes actividades:

- a) Comisión de Seguridad e higiene/ Brigada Mixta
- b) Señalética (Capacitación / fotos de aplicación)
- c) Metodología 5's

Estudios realizados al proceso:

- d) Estudios médicos para el personal
- e) Estudios de exposiciones en el ambiente
- f) Estudios para el mantenimiento predictivo

A continuación se describen cada uno:

a) **COMISIÓN DE SEGURIDAD E HIGIENE/ BRIGADA MIXTA**

Dentro de AEMX se cuenta con una Comisión de Seguridad e higiene, se esta capacitando contantemente y se fijar actividades que ayuden al cuidado de todo el personal y el orden y limpieza de la empresa:

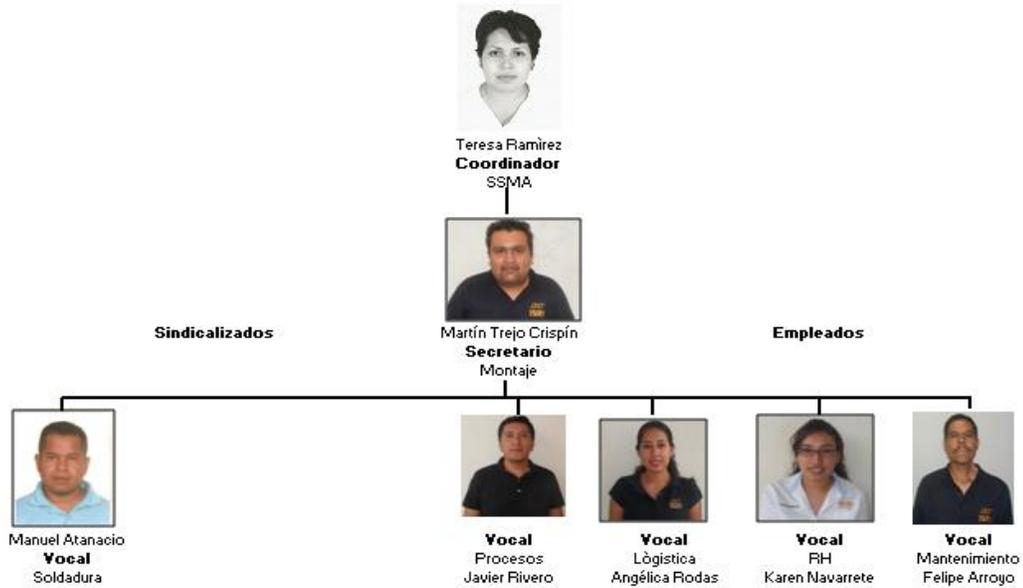


Calendario de Actividades de la Comisión de Seguridad e Higiene 2014

Julio							Agosto							Septiembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
		1	2	3	4	5						1	2		1	2	3	4	5	6
6	7	8	9	10	11	12	3	4	5	6	7	8	9	7	8	9	10	11	12	13
13	14	15	16	17	18	19	10	11	12	13	14	15	16	14	15	16	17	18	19	20
20	21	22	23	24	25	26	17	18	19	20	21	22	23	21	22	23	24	25	26	27
27	28	29	30	31			24/31	25	26	27	28	29	30	28	29	30				
Octubre							Noviembre							Diciembre						
D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S	D	L	M	M	J	V	S
			1	2	3	4							1		1	2	3	4	5	6
5	6	7	8	9	10	11	2	3	4	5	6	7	8	7	8	9	10	11	12	13
12	13	14	15	16	17	18	9	10	11	12	13	14	15	14	15	16	17	18	19	20
19	20	21	22	23	24	25	16	17	18	19	20	21	22	21	22	23	24	25	26	27
26	27	28	29	30	31		23/31	24	25	26	27	28	29	28	29	30	31			

Junta mensual, verificación en piso y capacitación.		
Día	Lugar	
29-jul-14	Firma de acta constitutiva de la CSMH, inducción y avisos generales	
18-ago-14	Pegado, tapizado y costura	
15-sep-14	Montaje y asientos terminados	
13-oct-14	Almacén MP	
17-nov-14	Oficinas y patio de maniobras	
15-dic-14	Almacén de RP y Sust. Químicas	

Organigrama de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene



Acta de Verificación de los Recorridos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene



Fecha: 29 de Julio del 2014

Verificación: Ordinaria Extraordinaria

Nos reunimos a las 16:00 hrs, en la empresa denomina Asientos Esteban México S.A. de C.V., ubicada en Av. de las Misiones No. 23, Parque Industrial Bernardo Quintana, RFC AEM9910123D5, número de teléfono (442) 221 51 23, rama industrial Automotriz, con un número de 68 trabajadores, con la finalidad de asentar el acta de verificación correspondiente a la fecha, a los recorridos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene del centro de trabajo.

Firma de los integrantes de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene:

(Resumen de Acta de Verificación de Recorridos de la Comisión Mixta de Seguridad e Higiene, 29 julio 2014)

Coordinador

Teresa Ramírez Nieves

Secretario

Martín Trejo Crispín

VOCALES

Manuel Atanacio Arcila

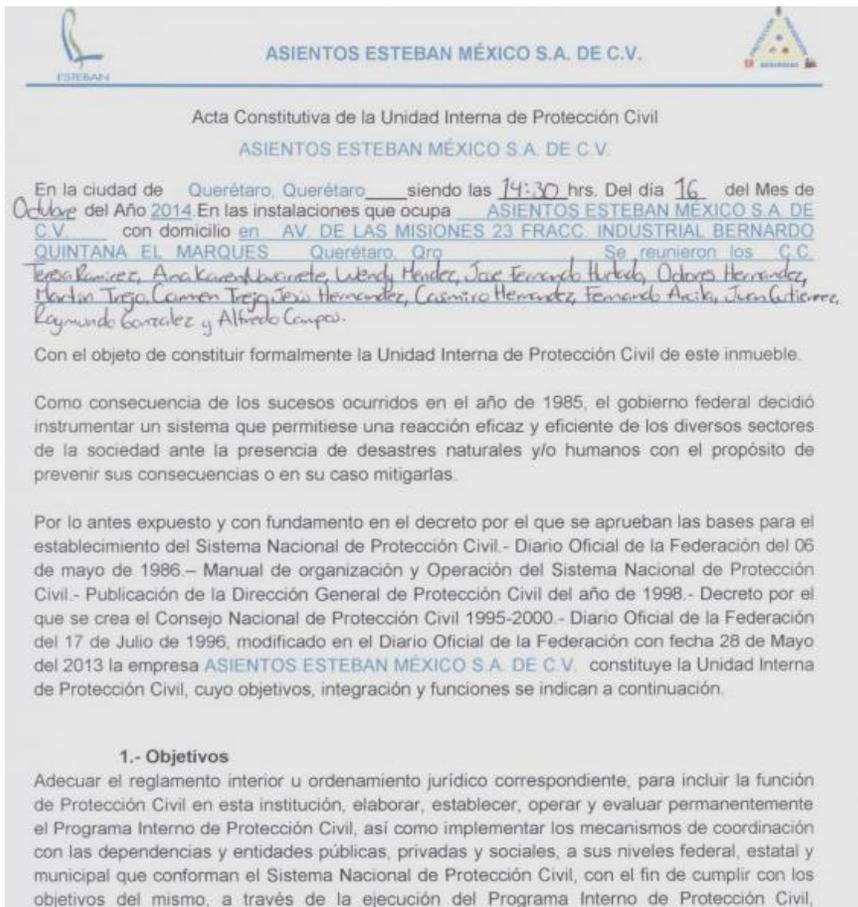
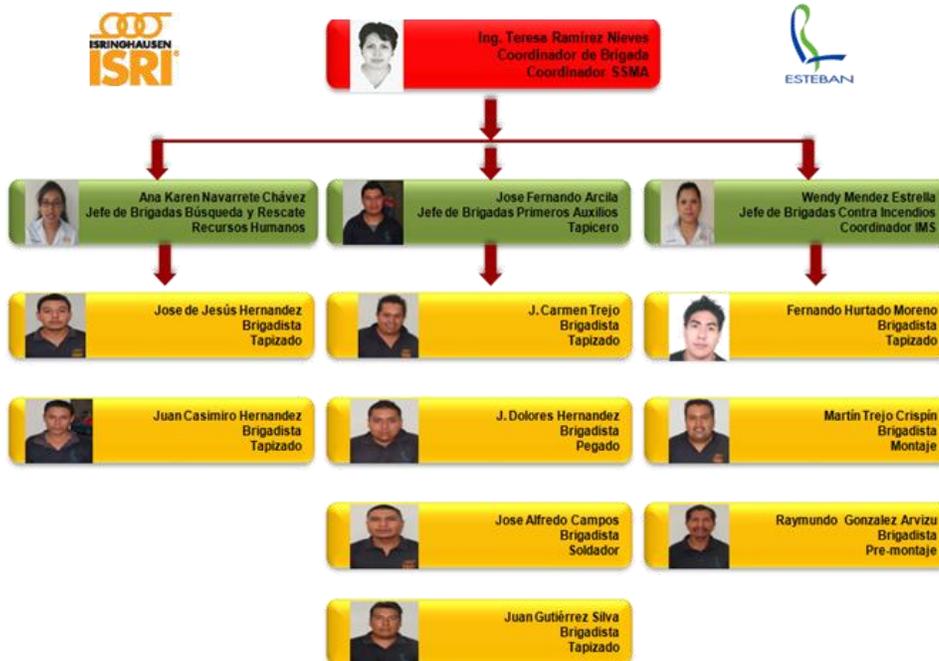
Felipe Arroyo Cervantes

Angélica Rodas Zavala

Ana Karen Navarrete Chavez

Javier Rivero Granados

Organigrama de la Brigada de Emergencia



(Resumen de Acta Constitutiva de la Unidad Internacional de Protección Civil, 16 Octubre 2014)

b) SEÑALETICA (Capacitación / fotos de aplicación)

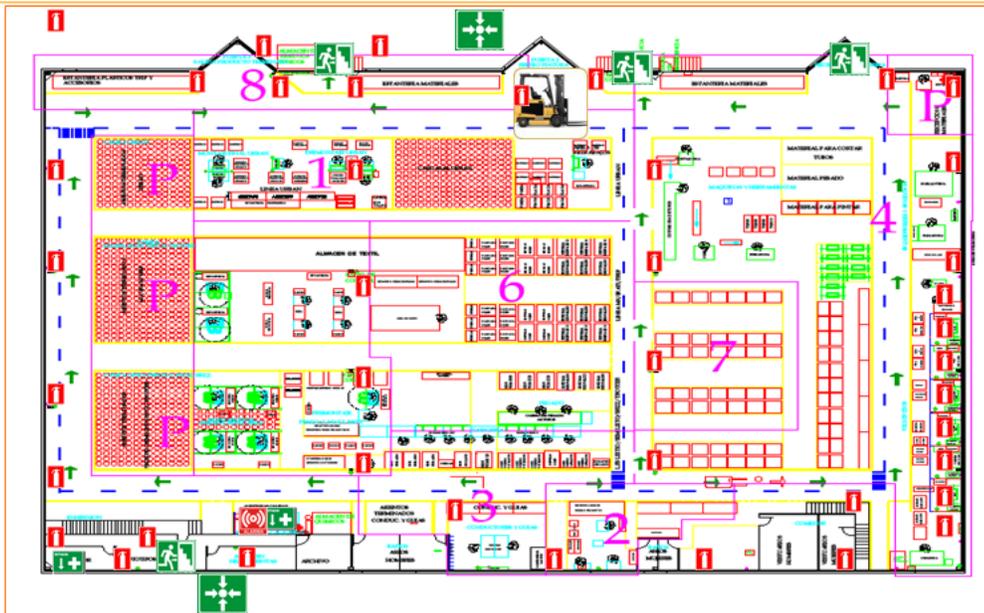


Se realizan capacitaciones de las distintas señaléticas a todo el personal por parte de la encargada del SSMA (Seguridad, Salud y Medio ambiente).

A continuación se muestran los Lay Out de toda la señalética que se tiene en AEMX para el uso correcto de EPP (Equipo de protección personal):



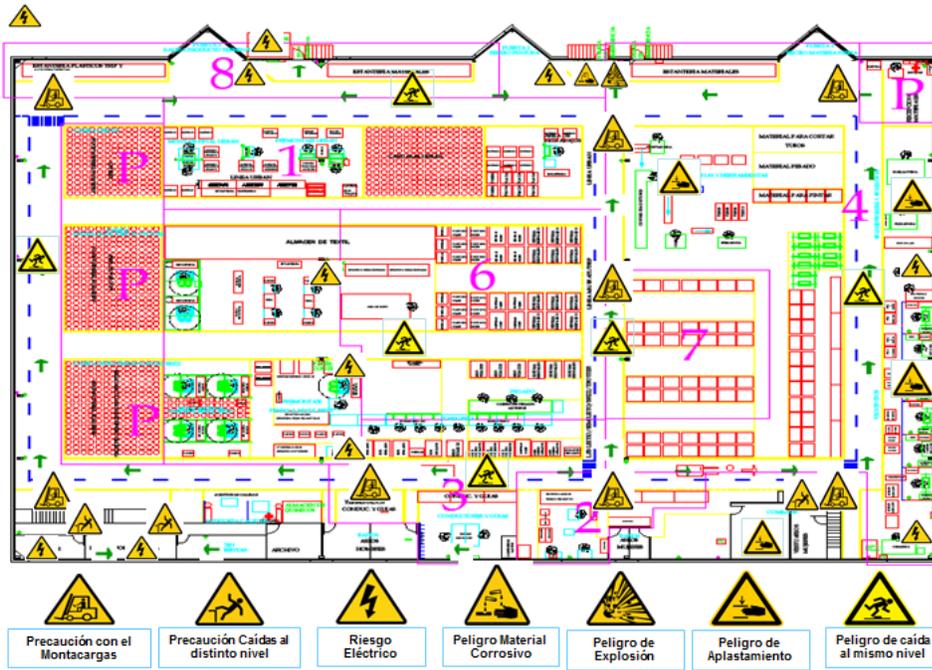
Mapa de Equipo contra Incendio



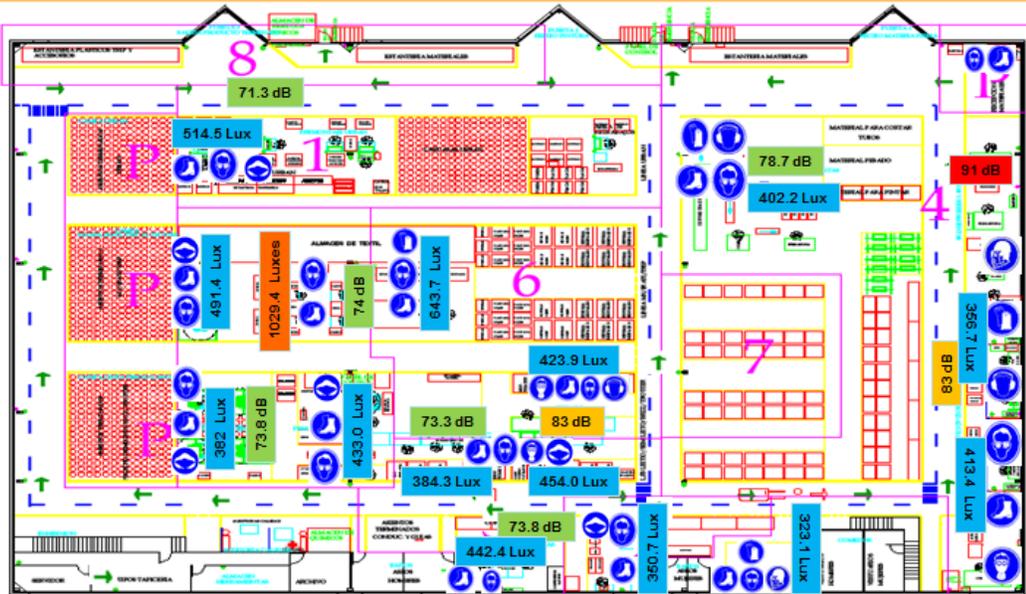
-  Ruta de Evacuación
-  Salida de Emergencia
-  Punto de Reunión
-  Botiquín de Primeros Auxilios
-  Alarma Manual de Emergencia
-  Extintor



Mapa de Riesgos



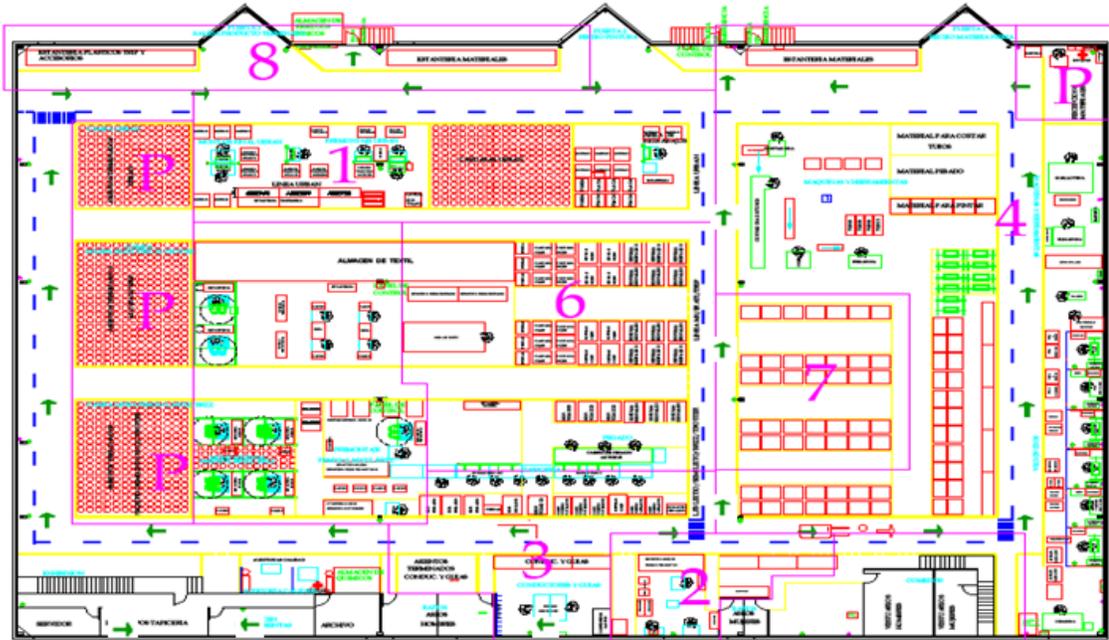
Mapa de Uso de EPP, áreas de Ruido e Iluminación



Ruido		Iluminación	
X < 80 dB	No acciones necesarias	300 Luxes	Nivel mínimo permisible Luxes
80 < X < 85 dB	Utilización protección a demanda	500 Luxes	Nivel mínimo permisible Luxes
85 < X dB	Acciones necesarias. Utilización protección obligatoria		



Mapa de Ubicación de Tierras y Pararrayos



c) METODOLOGÍA 5´S

Al termino de cada mes se realiza una evaluación a cada una de las áreas operativas y administrativas con el objetivo de tener un lugar limpio y seguro asimismo eliminando condiciones inseguras para nuestros empleados esta evaluación se realiza in-situ evaluando los siguientes rubros Seleccionar, Organizar, Limpiar, Estandarizar y Disciplina por medio de esta evaluación se realiza una matriz de hallazgos para designar una fecha de cierre para aquellas acciones que no pueden ser cerradas en el momento como la autorización de un presupuesto ò el personal de mantenimiento tiene que realizar.



GRAFICO DE INDICADOR



Nombre de indicador:

Orden y Limpieza

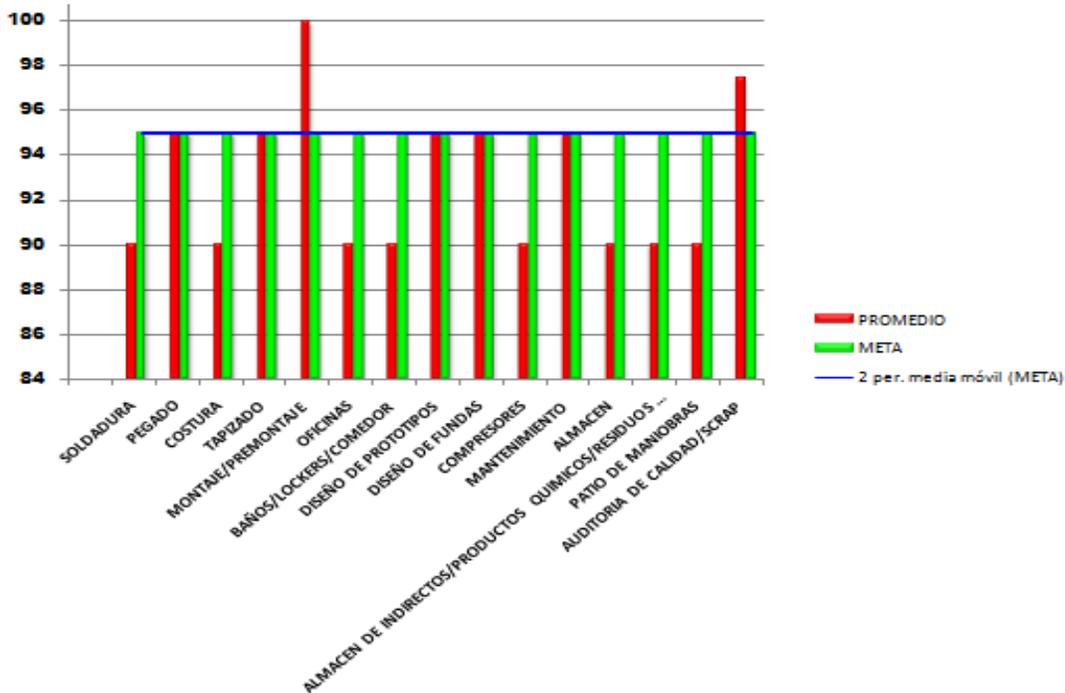
Rango de Mes:

Diciembre

Area responsable de indicador:

Seguridad, Salud y Medio Ambiente

PROMEDIO GENERAL	92.8333
META	95%



El mes de Diciembre fue el mejor al obtener en la evaluación un buen porcentaje de cumplimiento esto debido a diversas acciones que se realizaron dentro de la empresa para mejorar cada una de las áreas.

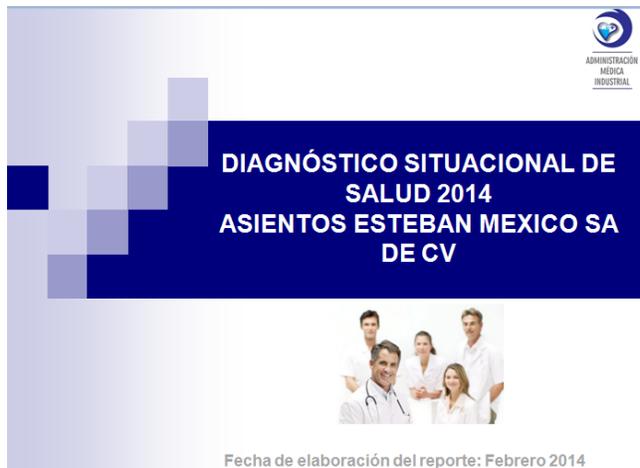
d) ESTUDIOS MÉDICOS PARA EL PERSONAL

Se tiene una revisión general periódica, para esto se tiene acuerdos con dos instituciones:

- Administración Medica Industrial
- Óptica VILUX (SALUD VISUAL):

ADMINISTRACIÓN MEDICA INDUSTRIAL

Al personal de Asientos Esteban México se le realiza anualmente estudios periódicos, de nuevo ingreso y estudiosos especiales dependiendo al área donde laboran al igual que se tienen convenios con instituciones de salud quienes vienen a dar pláticas de prevención ayudando a mantener a nuestro personal informado, a continuación se presente el diagnostico del los estudios de 2014:



Fecha de elaboración del reporte: Febrero 2014

REFERENCIA

- Se realizaron **61** Exámenes médicos periódicos al personal Administrativo y Operativo de la empresa Asientos Esteban México SA de CV , que consistió en:

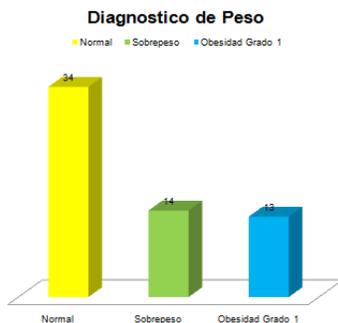
1.- Examen Médico General

De todos se obtuvieron los siguientes resultados generales:



PESO

De todos los exámenes médicos se obtuvieron los siguientes datos:



De acuerdo a los 61 exámenes médicos realizados al personal se obtuvieron los siguientes resultados:

- **55.7 %** presenta Peso Normal
- **23 %** presenta **sobrepeso**
- **21.3 %** obesidad leve (Grado 1)

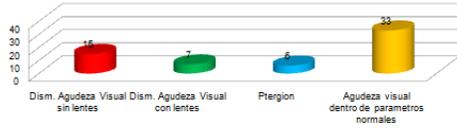
RECOMENDACIONES

En la actualidad el sobrepeso y la obesidad de cualquier tipo se considera una enfermedad con un riesgo importante para desarrollar otro tipo de enfermedades crónico-degenerativas o complicaciones, a continuación las siguientes recomendaciones:

- *Concientización al personal que el sobrepeso y la obesidad es una enfermedad.*
- *Información sobre estos temas y beneficios del ejercicio.*
- *Apoyos nutricionales o campañas en el comedor.*
- *Se sugiere manejo individualizado con Nutriólogo a las personas que resultaron con sobrepeso y/o algún tipo de obesidad.*



VALORACION OFTALMOLOGICA



- El **24.6 %** presentó datos de Disminución de agudeza visual no corregida (sin uso de lentes)
- El **11.5 %** presentó datos de Disminución de agudeza visual corregida (con uso de lentes)
- El **9.8 %** presentó datos de Pterigion en ojos(carosidad)
- El **54.1 %** presentó datos de agudeza visual dentro de parámetros normales

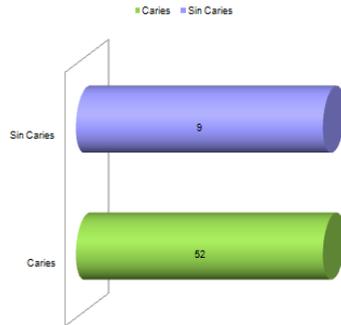


RECOMENDACIONES

- 1.- A los pacientes con disminución de la agudeza visual no corregida (sin lentes) se recomienda acudir a Optometrista para revaloración visual e indicación de lentes
- 2.- Valoración visual de manera anual
- 3.- A los pacientes con datos de Pterigion, se sugiere uso de lubricantes oculares para evitar crecimiento de pterigion



Valoración Odontológica



El **85.2 %** de la población examinada presentó datos de caries.

Recomendación:
- Se sugiere referir a unidad Odontológica para manejo de la caries



**Agradecemos el vernos favorecidos para brindarles nuestro servicios.
Cualquier comentario o duda referente a este reporte, quedo a sus ordenes.**

Dra. Erika Rodríguez López
Coordinadora de Medicina Ocupacional
 Certificada por The Council for Accreditation in Occupational Hearing Conservation's (CAOHC) como Conservacionista Auditivo.
 Administración Médica Industrial SA. de CV.
 Tel. 01 (442) 225 52 67
 Cel. (044) 442 131 1451
www.medicaindustrial.com.mx



Dr. Enrique Industrial Bernardo

Quintana C.P. 76246 Querétaro

OPTICA VILUX (SALUD VISUAL)

Con la óptica VILUX se tienen convenios para la revisión de personal, se entrega reporte general de las enfermedades visuales que pudo haber presentado el personal así como las recomendaciones, También se dan opciones de anteojos para el personal que lo requiera, así como facilidades de pago para todo el personal:

CONVENIO DE PRESTACION DE SERVICIOS OPTICOS

Convenio de Prestación de Servicios que celebran por una parte Vilux Salud Visual con el Representante Legal la Lic. Erick Fortoul Hernandez con domicilio en Av. 5 DE Febrero # 1305, LOCAL 2, Zona Industrial Carrillo Puerto, Querétaro, Qro C.P. 76138, con R.F.C. FOHE910721UA, quien se le denominara "La Optica" y por la otra, Asientos Esteban Mexico SA de CV, con domicilio en Av. De las Misiones No. 23 Fraccionamiento Industrial Bernardo Quintana, El Marques, Qro.

DECLARACIONES

I.- Declara la "OPTICA"

- A) Que cuenta con las instalaciones, equipo y elementos necesarios para poder proporcionar al "cliente" el servicio que requiere y que es motivo de este convenio.
- B) "La óptica" absorbe el pago restante del personal que adquirió antejo y se de baja en la empresa o simplemente deje de ir a laborar.
- C) Exámenes de la vista sin costo a empleados y familiares directos realizados por Lic. en Optometría titulados (Costo normal \$ 350.00). Se anexan copias Cedula Profesional LICENCIATURA.
- D) Garantía por diez meses.
- E) La "Óptica" deberá de extender un certificado médico oftalmológico al paciente especificando el diagnóstico, tratamiento y pronóstico con firma y Cédula Profesional del médico que extienda dicho certificado.
- F) La "óptica" ofrece a todos los empleados y familiares directos un descuento del 15 % sobre nuestros precios de lista en todos los ARMAZONES que deseen adquirir. Aclarando que el costo de la lente (mica) depende del tratamiento o tipo de estas.
- G) Por cada diez anteojos vendidos donamos uno. (aplican restricciones)
- H) GRATIS en Óptica atenderemos objetos extraños en ojo (REBABAS).
- I) GRATIS Platica de "Urgencias Oftalmológicas", "Concientización visual"

II.- Declara el "cliente":

II.1.-Que tiene interés en promover actividades que deriven en acciones en beneficio de los trabajadores, por medio de programas de colaboración bilateral con la "Óptica".

II.2.- PAGO El "Cliente" se compromete a pagar después de 15 días de entregados los anteojos y entrega de Factura ó Nota de Remisión según sea el caso.

III.- AMBAS PARTES declaran:

III.1 Que se reconocen mutuamente la personalidad jurídica y capacidad legal que ostentan, mismas que al momento de suscribir el presente convenio, no les han sido revocadas, modificadas ni limitadas en forma alguna.

III.2 Que tienen especial interés en lograr una mayor vinculación entre las mismas y para lo cual han decidido unir sus esfuerzos, partiendo de la celebración del presente convenio.

Expuesto lo anterior las partes se sujetan a las siguientes:

PRIMERA.- La "óptica" hará extensivos estos descuentos a los familiares en línea directa de los empleados de el "cliente" que así lo soliciten, previa identificación, tanto del empleado como del familiar.

SEGUNDA.- El presente instrumento tendrá una vigencia de Tiempo Indefinido contando a partir de la fecha de celebración.

TERCERA.- El presente convenio podrá darse por terminado cuando así lo determinen las partes por mutuo acuerdo, ó cuando una de ellas este insatisfecha por incumplimiento de este Convenio y lo comuniqué por escrito a la otra parte, con cuando menos 30 (treinta) días naturales de anticipación a la fecha de terminación deseada.

CUARTA.- Ambas partes manifiestan que el presente contrato es producto de la buena fe, pero en caso de duda o discrepancia sobre su contenido o interpretación, voluntariamente y de común acuerdo, se someterán expresamente a la Jurisdicción de los tribunales competentes de la Ciudad de Santiago de Querétaro, Qro. renunciando al fuero que pudiere corresponderles en relación de sus domicilios presentes o futuros.

Enteradas las partes del contenido del presente convenio expresan su conformidad con el mismo, manifestando que no existe error, dolo o mala fe de ninguna de las partes, firmando a continuación a 20 de Junio del 2014.

Asientos Esteban Mexico
Sindicato 45 de Prof- de Qto.

La Optica "Vilux Salud Visual"

C.P. Ana Karen Navarrete Chavez

P.A. Flor del Carmen Hernandez Vargas
Lic. Erick Fortoul Hernández

(Resumen de convención con óptica VILUX SALUD VISUAL)



Reporte Médico Visual

Nuestro objetivo fundamental es ayudar a las industrias a alcanzar el nivel máximo de salud ocular mediante la detección de las discapacidades visuales y el diagnóstico precoz y oportuno de algunas patologías.



ASIENTOS ESTEBAN - JUNIO 2014

6

REPORTE ESTADISTICO DE LA SITUACION VISUAL DE ESTEBAN

Se revisaron un total de 54 pacientes, distribuidos en 6 grupos principales:
 Administración (16 personas)
 Almacén (2 personas)
 Costura (8 personas)
 Montaje (8 personas)
 Soldadura (7 personas)
 Tapizado (13 personas)

Aquí se puede observar el porcentaje de asistencia del personal por cada área de trabajo



Gráfica 1. Porcentaje de asistencia al servicio visual de acuerdo al área de trabajo

ASIENTOS ESTEBAN - JUNIO 2014

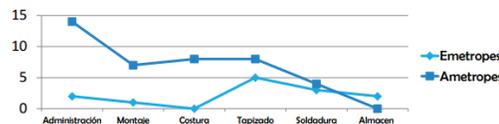
7

De las personas revisadas se diagnosticó un 74% con problemas visuales y el 26% sin ningún problema refractivo (véase en gráfica 2).



Gráfica 2. Porcentaje de la población con problema visual

En la siguiente gráfica(3) se aprecia una distribución de manera proporcional en cuanto a la presencia de problemas refractivos en las distintas áreas de trabajo.



Gráfica 3. Frecuencia de defectos visuales por área de trabajo

ESTEBAN-JUNIO 2014

8

e) ESTUDIOS DE EXPOSICIONES EN EL AMBIENTE

Uno de los estudios realizados para el análisis de exposición de los trabajadores, es el nivel de exposición a las radiaciones ultravioleta enfocado al área de soldadura, verificado dentro de los parámetros permisibles para que no afecten al personal y que verificando la eficiencia del equipo de protección personal:

INGENIERÍA Y ESTUDIOS AMBIENTALES, S.A. DE C.V.
SERVICIO INTEGRAL DE CONSULTORÍA AMBIENTAL

ESTUDIO DE EXPOSICION DE LOS TRABAJADORES A RADIACIONES ULTRAVIOLETA

EMPRESA: ASIENTOS ESTEBAN, S.A. DE C.V.

2014

Santiago de Querétaro, Qro., 06 de octubre de 2014
1283RAD-0041

Asientos Esteban, S.A. de C.V.
Las Misiones No. 23
Parque Ind. Bernardo Quintana
El Marques, Querétaro

At'n. Ing. Teresa Ramírez Nieves

Estimable Ingeniero:

Por medio de la presente le hago entrega del reporte de la EXPOSICIÓN DE LOS TRABAJADORES A RADIACIONES ULTRAVIOLETA realizada en las áreas de mayor exposición de su empresa conforme a lo establecido por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social.

Sin otro asunto en particular por el momento, queda a sus órdenes para cualquier aclaración o comentario al presente documento.

ATENTAMENTE
Q.F.B. IRMA RETANA CABALLERO

4.4. Interpretación de resultados

Como puede observarse en el informe de evaluación, los puntos evaluados CUMPLEN con el límite máximo permisible de radiaciones ultravioleta, establecido por la NOM-013-STPS-1993 bajo las condiciones de operación en las que se realizó el estudio.

ATENTAMENTE
Q. F. B. Irma Retana Caballero
Director General
CED PROFE 1047844

(Resumen de Estudio de exposición de los trabajadores a radiaciones Ultravioleta, Octubre 2014)

f) Estudios para el mantenimiento predictivo

Enfocado al equipo eléctrico, se realiza una prueba de **TERMOGRAFIA INFRAROJA**, como una opción de mantenimiento predictivo a la maquinaria, buscando la eficiencia del equipo, mejor planeación de los mantenimientos preventivos y prevenir actos inseguros:



Santiago de Querétaro, a 13 de Agosto de 2014.

ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A. DE C.V.

AV. De las Misiones No. 23, Fracc. Industrial Bernardo Quintana. Querétaro.

Ing. Felipe Arroyo
Mantenimiento y servicios

Por medio del presente nos permitimos realizar entrega de los resultados obtenidos en el servicio de TERMOGRAFIA INFRAROJA, a equipos eléctricos realizado el día 12 de Agosto del 2014, El servicio queda cubierto en su totalidad de acuerdo a cotización EQ-M-96-2014.

Estando de acuerdo ambas partes se firma la presente acta.

Entrega	Recibe de conformidad.
	
Ing. Fernando Uribe Montoya	Ing. Felipe Arroyo Cervantes

(Resumen de reporte de TERMOGRAFIA INFRAROJA, Agosto 2014)

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 4):

- Se va a dar seguimiento a los estudios para ambiente laboral y temperaturas en área de soldadura.
- Ver más opciones de estudios médicos para aplicar al personal de AEMX (revisión dental, revisiones del seguro social).

CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 5: Las empresas deben de apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Aplicado en sistema AEMX:

Dentro de los artículos que nos menciona la LEY FEDERAL DE TRABAJO, enfocados a las edades permisibles para trabajar son:

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

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que 19 pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.

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

Sus limitaciones para menores de 18 años y mayores de 16:

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

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

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

(Referencia de Ley Federal de Trabajo)

Con base a estos puntos a lineamientos de la Ley Federal de Trabajo, a continuación se presenta una carta a nuestros proveedores de AEMX buscando que nuestra cadena de suministro también pueda conocer estos artículos y invitarlos a que eviten la contratación a menores de edad:



PACTO MUNDIAL



ASIENTOS ESTEBAN MEXICO S.A DE C.V.

*Enero 2015, Av. de las Misiones No.23 Fracc. Ind. Bernardo Quintana El Marques,
Querétaro, Mexico de Querétaro, Qro.*

Con atención a nuestro estimado Proveedor

Principio 5: Las empresas deben de apoyar la erradicación efectiva del trabajo infantil.

Buen día estimado Proveedor.

Mediante la presente carta quiero compartirles que la empresa Asientos Esteban Mexico esta dentro del PACTO MUNDIAL DE LAS NACIONES UNIDAS, "El Pacto Mundial pide a las empresas que adopten los principios universales y para asociarse con las Naciones Unidas. Ha crecido hasta convertirse en una plataforma crítica para la ONU para interactuar eficazmente iluminando negocio global".

El "Pacto mundial" se rige por los enfoques de: DERECHOS HUMANOS, CONDICIONES LABORABLES, MEDIO AMBIENTE, ANTICORRUPCIÓN, y a su vez estos se desglosan en 10 principios en los que nuestra empresa agregara acciones a sus actividades comunes para poder aplicarlos.

En esta ocasión nos enfocaremos en hacerles la invitación en formar parte de esta cadena de mejora a nuestra empresa, específicamente en el **Principio 5: Las empresas deben de apoyar la erradicación efectiva de l trabajo infantil.**

Este principio busca el proteger a los niños de modo que se respeten sus derechos y obligaciones.

La **Ley federal de trabajo** tubo un cambio en el año 2014 en los articulos que nos hablan de este tema y se los comparto a continuación:

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

Artículo 23. Los mayores de dieciséis años pueden prestar libremente sus servicios, con las limitaciones establecidas en esta Ley. Los mayores de catorce y menores de dieciséis necesitan autorización de sus padres o tutores y a falta de ellos, del sindicato a que 19 pertenezcan, de la Junta de Conciliación y Arbitraje, del Inspector del Trabajo o de la Autoridad Política.



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

Sus limitaciones para menores de 18 años y mayores de 16:

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

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

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

~~Le agradezco por tomarse el tiempo de leer este pequeño artículo que es de suma importancia para~~
nosotros, le pido que se le reenvie a su área encargada de los Recursos Humanos y que no se haga caso omiso de esta información.

Atte:

DIRECCIÓN GENERAL
Federico Arriaga Bárcenas

RECURSOS HUMANOS
Ana Karen Navarrete Chavez

COORDINACIÓN DE SSMA
Teresa Ramirez Nieves

COORDINACIÓN DE IMS
Wendy Méndez Estrella

La empresa AEMX cuenta con esta relación de edades del personal que esta contratado:

**CANTIDAD DE EMPLEADOS ASIENTOS ESTEBAN MEXICO
SEGÚN EDADES**

	OPERATIVOS		ADMINISTRATIVOS	
	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES
DE 17 A 20 AÑOS	0	2	0	0
DE 21 A 30 AÑOS	2	22	5	10
DE 31 A 40 AÑOS	5	8	0	4
DE 41 A 50 AÑOS	0	3	2	2
DE 51 A 60 AÑOS	1	3	0	3
MAS DE 60 AÑOS	0	0	0	0
TOTAL	8	38	7	19

Como complemento, dentro de nuestro CODIGO DE CONDUCTA, en el párrafo cinco, hace mención de nuestros respecto al trabajo infantil:

**Código de conducta
Asientos esteban México SA de cv**

Nuestra mayor prioridad es asegurar la salud y seguridad de nuestros empleados. En todas las fabricas Asientos Esteban Mexico se trabaja bajo condiciones de seguridad y salud.

Ningún trabajador será discriminado por su nacionalidad, genero, color de piel, edad, condición sexual o creencias personales.

Asientos Esteban Mexico es una compañía internacional con plantas en todo el mundo. Por lo tanto todos los negocios serán llevados a cabo bajo la normativa del país que corresponda. Cumpliendo en todo momento con toda la legislación de cada país.

Asientos Esteban Mexico se compromete a contribuir con la sostenibilidad ecológica. La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente. Los materiales que contaminen el medio ambiente o dañen la salud de los trabajadores no deben usarse.

Asientos Esteban Mexico respeta los derechos humanos internacionales. *El trabajo infantil, trabajo forzoso, la coacción física o mental está prohibida en Asientos Esteban Mexico, así como en nuestros proveedores y sub proveedores.*

(Resumen de condigo de conducta AEMX)

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 5):

- En base a la lista de proveedores, envió de cartas enfocadas al principio 5.
- Incluir al área de Desarrollo de proveedores para que durante las auditorías a proveedor se revise este punto.
- Generar trípticos para invitar a los visitantes a esta principio.



CONDICIONES LABORALES

PRINCIPIO 6: La eliminación de la discriminación en materia de empleo y ocupación

Aplicado en sistema AEMX:

Dentro de la empresa AEMX se tienen ocho procesos claves para la obtención de nuestro producto (Soldadura, costura, tapizado, Pre montaje, montaje, Almacenes, Servicio Técnico y Administrados) se cuenta con empleados tanto mujeres y hombre.

Aún hace falta equilibrar más el número de mujeres, debido a que unicamente el 17% del área de producción pertenece a mujeres y en área administrativa el 35%.

CANTIDAD DE EMPLEADOS ASIENTOS ESTEBAN MEXICO SEGÚN GÉNERO

	MUJERES	HOMBRES
ADMINISTRATIVOS	7	19
OPERATIVOS	8	38
TOTAL	15	57

Además como otra actividad Anti discriminaria, se realizan contrataciones de personal menor de 18, siempre y cuando estén dentro de la edad que permite la LEY FEDERAL DE TRABAJO.

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 6):

- Modificación de descripción de puestos, de modo que se defina el personal que esta capacitado para el puesto sin exponer si salud, ya se hombres o mujeres.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 7: Las empresas deben apoyar un enfoque preventivo frente a los desafíos ambientales

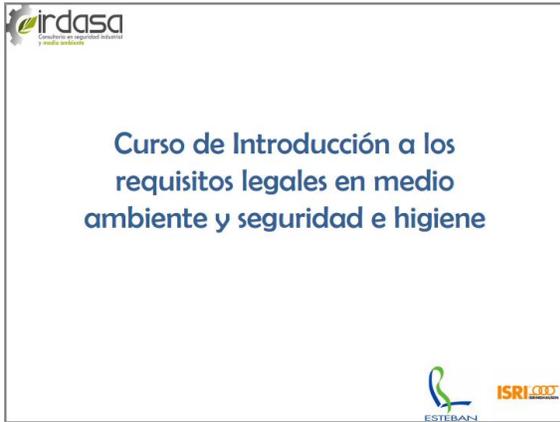
Aplicado en sistema AEMX:

Como un enfoque preventivo, se tomaron curso para el conocimiento de:

- a) Requisitos legales en medio ambiente y seguridad e higiene.
- b) Actualización de la ISO 14001: 2004.
- c) Clasificación de residuos
- d) OHSAS 18001: 2008
- e) KPI de ahorro a recursos Ambientales

a) REQUISITOS LEGALES EN MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD E HIGIENE:

Con el proveedor IRDASA (Consultoría en seguridad y industrial y medio ambiente), se impartió el curso de INSTRUCCIÓN A LOS REQUISITOS LEGALES EN MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD E HIGIENE, con el objetivo de conocer los requisitos aplicables en medio ambiente y seguridad de Asientos Esteban.



Soldadura y Corte (NOM-027-STPS-2008)



(Resumen de curso INSTRUCCIÓN A LOS REQUISITOS LEGALES EN MEDIO AMBIENTE Y SEGURIDAD E HIGIENE, IRDASA)



b) ACTUALIZACIÓN DE LA ISO 14001: 2004

A continuación se presenta una breve descripción de la ISO 14001:

ISO 14001 Sistemas de Gestión Ambiental

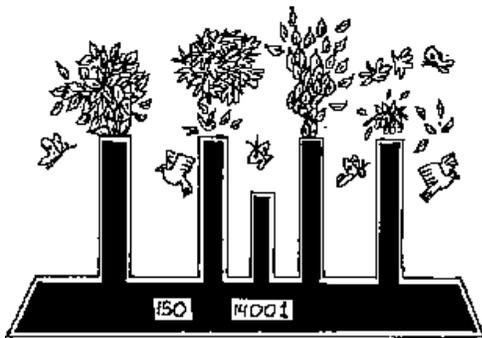
¿Qué es ISO 14001? La norma ISO 14001 es la norma internacional de sistemas de gestión ambiental (SGA), que ayuda a su organización a identificar, priorizar y gestionar los riesgos ambientales.

¿Por qué es ISO 14001 importante?

La certificación ISO 14001 ofrece una gama de beneficios para la organización:

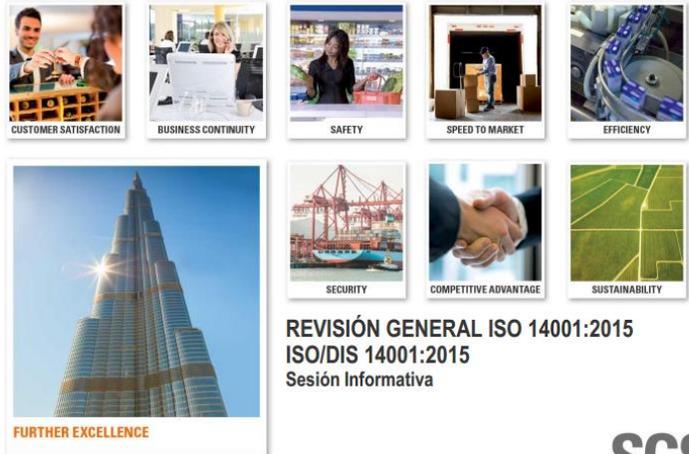
- Reducir los costes: la norma ISO 14001 requiere un compromiso con la mejora continua del SGA, el establecimiento de objetivos de mejora ayuda a la organización a un uso más eficiente de las materias primas, ayudando así a reducir los costes
- Gestión del cumplimiento de la legislación: la certificación ISO 14001 ayuda a reducir el esfuerzo necesario para gestionar el cumplimiento legal y a la gestión de sus riesgos ambientales
- Reducir la duplicación de esfuerzos: el sistema de gestión permite integrar los requisitos de ésta y otras normas de gestión en un único sistema de negocio para reducir la duplicación de esfuerzos y los costes

¿Qué es la certificación ISO 14001?



La certificación ISO 14001 tiene el propósito de apoyar la aplicación de un plan de manejo ambiental en cualquier organización del sector público o privado. Fue creada por la Organización Internacional para Normalización (International Organization for Standardization - ISO), una red internacional de institutos de normas nacionales que trabajan en alianza con los gobiernos, la industria y representantes de los consumidores. Además de ISO 14001, existen otras normas ISO que se pueden utilizar como herramientas para proteger el ambiente, sin embargo, para obtener la certificación de protección al medio ambiente sólo se puede utilizar la norma ISO 14001. El grupo de normas ISO, que contiene diversas reglas internacionales que han sido uniformizadas y son voluntarias, se aplica ampliamente en todos los sectores de la industria.

En este año 2015, se pretende realizar modificaciones la norma ISO 14001:2008, estas nos ayudara a aplicar la norma de un enfoque más preventivo:



REVISIÓN GENERAL ISO 14001:2015
ISO/DIS 14001:2015
Sesión Informativa



WHEN YOU NEED TO BE SURE



¿Qué busca esta nueva versión de la Norma ISO 14001 ?

- Identificar y evaluar las necesidades, problemas y preocupaciones de las partes interesadas de la organización.
- Identificar los riesgos y oportunidades de la organización.
- Integrar al más alto nivel a la gestión ambiental dentro de la gestión estratégica del negocio.
- Introducir indicadores que demuestren la mejora de la eficacia del sistema y del comportamiento ambiental de la organización.
- Mantener el enfoque PDCA de la versión actualmente en vigor.



11



¿Qué busca esta nueva versión de la Norma ISO 14001 ?

- Mantener su relevancia.
- Incluir en la norma conceptos de responsabilidad social corporativa y desarrollo sostenible.
- Hacer demostrable la mejora del comportamiento ambiental.
- Hacer hincapié en la necesidad del cumplimiento de los requisitos legales y otros requisitos.



10



¿Qué busca esta nueva versión de la Norma ISO 14001 ?

- Reforzar la necesidad de comunicación hacia el exterior del desempeño ambiental.
- Incorporar los conceptos de cadena de valor y del ciclo de vida de los productos y servicios en la gestión ambiental.
- Redactar la norma según la estructura común desarrollada por ISO para todos los sistemas de gestión para mejorar la integración de los mismos dentro de las organizaciones.
- Hacer consciente a la organización del entorno en el que se encuentra, la influencia que la organización ejerce sobre el medio ambiente que le rodea y viceversa.

12

c) CLASIFICACIÓN DE RESIDUOS

Nuestra empresa realiza esta clasificación de residuos, que se destinan a lugares específicos:

GESTIÓN RESIDUOS SOLIDOS URBANOS (separación reciclaje)



d) OHSAS 18001: 2008

Una de las normas por las que se rige AEMX es la OHSAS 18001: 2008, a continuación se presenta una breve descripción:

OHSAS 18000

OHSAS es el acrónimo de *Occupational Health and Safety Assessment Series*, y dentro de la norma siempre se habla de *OH&S Occupational Health and Safety*, lo que en español suele denominarse como **Salud y Seguridad Ocupacional** o **Salud y Seguridad en el Trabajo**.

La norma que establece los **requisitos** para esta clase de sistemas es la **OHSAS 18001**, cuya última revisión vigente data del año **2008**, y trata las siguientes áreas clave:

1. Planificación para identificar, evaluar y controlar los riesgos
2. Programa de gestión de OHSAS
3. Estructura y responsabilidad
4. Formación, concienciación y competencia
5. Consultoría y comunicación
6. Control de funcionamiento
7. Preparación y respuesta ante emergencias
8. Medición, supervisión y mejora del rendimiento

Ciclo PDCA en OHSAS 18000

9. Al igual que otras normas internacionales, este estándar **OHSAS** se basa en la metodología conocida como **Plan-Do-Check-Act (PDCA)** o **Planificar-Hacer-Verificar-Actuar (PHVA)**.

La implementación de un **sistema de gestión de SySO**, es conveniente destacar que una organización puede plantear **diversos tipos de objetivos** que promuevan mejoras en aspectos de gran influencia en las operaciones de la empresa. Entre otros, podrían considerarse objetivos para:

1. Reducción de incidentes
2. Reducción de peligros
3. Reducción de la utilización de materiales peligrosos
4. Incremento de la satisfacción de los trabajadores
5. Reducción de la exposición a sustancias peligrosas
6. Incremento de la toma de conciencia y formación del personal

También, los objetivos una vez definidos pueden establecerse a **distintos niveles** de la organización o por **áreas**, de modo que cada uno identifique claramente hacia dónde debe dirigir sus esfuerzos.

La **implementación y operación** del Sistema de Gestión de la **SySO**, resulta conveniente considerar los siguientes puntos:

1. La definición de la **organización y responsabilidades** para la gestión debe realizarse de forma clara e involucrando a **todos los niveles** de la misma.
2. Es un requisito crítico la **participación e involucramiento** de la **alta dirección**.
3. La **competencia y formación** del personal involucrado debe ser consistente con sus tareas y con su responsabilidad.
4. Tienen tanta importancia los programas que proporcionan **formación**, como aquellos destinados a **crear conciencia** sobre la seguridad y salud en el trabajo.
5. La **comunicación** debe considerar todas las partes interesadas que estén expuestas a ciertos riesgos, como el propio personal de la empresa, subcontratistas, proveedores, visitantes a las instalaciones, etc.



NOM-022-STPS-2008

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS

ELECTRICIDAD ESTÁTICA EN LOS CENTROS DE TRABAJO.- CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE.



NOM-018-STPS-2000

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS

SISTEMA PARA LA IDENTIFICACIÓN Y COMUNICACIÓN DE PELIGROS Y RIESGOS POR SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS EN LOS CENTROS DE TRABAJO



NOM-009-STPS-1999

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS

EQUIPO SUSPENDIDO DE ACCESO-INSTALACIÓN, OPERACIÓN Y MANTENIMIENTO-CONDICIONES DE SEGURIDAD.



NOM-002-STPS-2000

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS

CONDICIONES DE SEGURIDAD, PREVENCIÓN, PROTECCIÓN Y COMBATE DE INCENDIOS EN LOS CENTROS DE TRABAJO



NORMA OFICIAL MEXICANA NOM-005-STPS-1998

SECRETARÍA DEL TRABAJO Y PREVISIÓN SOCIAL STPS

CONDICIONES DE SEGURIDAD E HIGIENE EN LOS CENTROS DE TRABAJO PARA EL MANEJO, TRANSPORTE Y ALMACENAMIENTO DE SUSTANCIAS QUÍMICAS PELIGROSAS



(Resumen de presentación NORMATIVA LABORAL EN MATERIA DE SEGURIDAD E HIGIENE)

e) KPI DE AHORRO A RECURSOS AMBIENTALES

Objetivos y Programas de Seguridad y Medio Ambiente

Se tienen objetivos y programas de Seguridad y Medio Ambiente con la finalidad de minimizar los aspectos relevantes que afecten tanto la Seguridad del Personal y de las Instalaciones al igual que el Medio Ambiente, estos programas se realizan a través de acciones específicas mediante indicadores y un objetivo claramente definido.

- Ambiental**
 - > Reducir el Consumo de Agua
 - > Ahorro de Electricidad
 - > Aumentar el Reciclado de los Residuos Generados en el Proceso.
- Seguridad**
 - > Disminución de Riesgos en las áreas de Trabajo

Conforme a los objetivos que se tienen se manejan indicadores de consumo de agua, luz y reciclaje de los residuos con motivo a reducir el consumo los recursos no renovables los cuales tienen un impacto negativo hacia el medio ambiente y fomentar valores de prevención a nuestros empleados creando concientización en el trabajo y hogar; anualmente se generan campañas de reciclaje y concientización sobre el cuidado de nuestros recursos.



**Propuesta #
Cost Down**

FECHA: 28 de Marzo de 2013
 IDEA: Mireva Suarez
 AREA: Oficinas

PROPUESTA: Cambiar las lamparas actuales de 32watts a Lámpara de T8 de led's , 1200,alm line 20 watts
 MODELO: 301A
 AREA: Oficinas

DESCRIPCION	CANTIDAD	COSTO	TOTAL	NIVEL PLAN	MESES APLICABLES	IMPACTO PLAN
COSTE ACTUAL Watts consumidos con las actuales lamparas	1,900.00	\$ 1.25	\$ 2,400.00	\$ 28,800.00		\$ 14,400.00
COSTE FUTURO Watts consumidos con las lamparas LED	648.00	\$ 1.25	\$ 810.00	\$ 9,720.00	6	\$ 4,860.00
AHORRO		\$ -	\$ 1,590.00	\$ 19,080.00		\$ 9,540.00
INVERSION Costo de las lamparas LED	36.00	\$ 700.00	\$ 25,200.00			
AMORTIZADO EN	\$ 15.85					

ANEXOS

1. Garantía de 36000 horas de operación
2. Logra reducir gasto de energía eléctrica hasta un 50% en su máxima eficiencia (ver escenarios económicos)
3. Libre de mantenimiento.
4. El sistema se puede crecer de forma gradual, es decir no es necesario ni limitante el poder montar un sistema y posteriormente otro de tal forma que puede tener un crecimiento acorde con las necesidades y la capacidad del consumo de energía de las instalaciones.
4. No requiere modificar las estructuras sobre las que ya están instalados los tubos, se pueden utilizar mismas instalaciones.
5. Existe la posibilidad de instalar los tubos en canales para dar un mayor soporte a los tubos de led y poder dirigir mejor el flujo luminoso.
6. Se instalan con sus sistemas de breaker actuales para mayor seguridad.
7. No se hace amarilla la luz con el paso del tiempo.
8. Mayor y mejor claridad en los colores del producto.

1. Horas de vida: Los tubos LED duran más de 50.000 horas, frente a las 10.000 de un buen tubo fluorescente
2. Resistencia: Los tubos de LED pueden aguantar mucho más los golpes o vibraciones que los tubos fluorescentes. De hecho son desmontables y reparables, algo que para los tubos fluorescentes es imposible.
3. Consumo: Los tubos LED consumen bastante menos que los tubos fluorescentes. Un tubo fluorescente de 600mm-18W con reactancia y cebador puede llegar a consumir el doble de su potencia nominal debido a la reactancia. Estamos hablando de un consumo de 36W frente a los 6 ó 12 W del consumo del tubo LED de 600mm.
4. Arrancadas: Los tubos LED son de arranque instantáneo y no les afecta a sus horas de vida. En cambio un tubo fluorescente tarda en arrancar y el número de encendidos diarios afecta a su vida. Por ejemplo muchos fabricantes de tubos fluorescentes estiman la vida del tubo en 10.000 horas teniendo en cuenta únicamente 2 encendidos al día.
5. Medio ambiente: Los tubos LED no necesitan de ningún gas para encenderse, los tubos fluorescentes están fabricados con vapor de mercurio y los compuestos de mercurio, son productos químicos altamente peligrosos para la salud humana y el medio ambiente.

Los tubos LED utilizan diodos LEDs de alta potencia y luminosidad con una vida de funcionamiento superior a 50.000 horas. No necesitan mantenimiento y se fabrican para luz blanca cálida, neutra y fría, también con diferentes acabados de cubierta transparente, traslúcida o blanca, trae como beneficio mas luces en los puestos de trabajo que da cumplimiento a la NOM-025-STPS-2008, para que no halla deficiencia de iluminación.

Uno de los proyectos enfocados al ahorro de la electricidad, el la propuesta que se realizo para el cambio de Lamparas de 32 wats a lámparas de Led de 20wats:



(Resumen de propuesta de Cost down- Lamparas, Marzo 2013)

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 7):

- Se gestionara y capacitara el cambio en la ISO 14001, de forma que toda la cadena de valor de nuestro producto este involucrada en el Medio ambiente.
- Los proveedores de manejo especial se exigirán que estén autorizados.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 8: Fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental

Aplicado en sistema AEMX:

A continuación se muestra capacitación enfocada a la ISO 14001:



Objetivo General

Que el personal administrativo de Asientos Esteban México conozca los conceptos generales, el plan de trabajo, la estructura y sus principales responsabilidades del Sistema de Gestión Ambiental conforme a la Norma **ISO 14001**

Que es el ISO 14001

Es un conjunto de Normas Ambientales que se utilizan internacionalmente para que las empresas se comprometan a cuidar el Medio Ambiente.

Los Tres Grandes Objetivos del Sistema:

1. Prevención de la contaminación.
2. Cumplimiento de los requisitos legales.
3. Mejora Continua.



ISRI
ISINGHAUSEN

PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

Evitar, reducir o controlar la generación, emisión o descarga de cualquier tipo de contaminante o residuo con el fin de reducir impactos ambientales adversos.



ISRI
ISINGHAUSEN

CUMPLIMIENTO DE LOS REQUISITOS LEGALES

La ISO 14001 nos pide que se debe de cumplir con la legislación local establecida, en este caso para México, de acuerdo si es de jurisdicción estatal o federal, y según sea el caso, se deben cumplir las normas que apliquen.



ISRI
ISINGHAUSEN

MEJORA CONTINUA

Proceso recurrente de optimización del sistema de gestión ambiental, para lograr mejoras en el desempeño ambiental global de forma coherente con la política ambiental de la organización.




ISRI
ISINGHAUSEN

EL ENTORNO



ISRI
ISINGHAUSEN

MEDIO AMBIENTE

Entorno en el cual una organización opera, incluidos el aire, el agua, el suelo, los recursos naturales, la flora, la fauna, los seres humanos y sus interrelaciones.



ISRI
ISINGHAUSEN

¿Recuerdas qué es un Aspecto Ambiental?

Diariamente podemos observar aspectos ambientales como por ejemplo; en casa el uso del agua, luz, etc. y en nuestro lugar de trabajo como uso de papel, trapos para limpiar, etc.

Es un elemento de las **actividades**, productos o servicios de una organización que **Puede interactuar** con el **medio ambiente**. **En otras palabras, un aspecto ambiental es todo aquel recurso necesario para realizar nuestras actividades (papel, cartón, agua, gas, energía eléctrica, etc).**



ASPECTO AMBIENTAL

ESRI ISIRINGHAUSEN

- Es la "forma" en que un proceso o actividad se relaciona con el ambiente a nivel de entradas (Agua, energía, materiales), o salidas (Residuos, aguas residuales, vertimientos). Un aspecto Ambiental Significativo Es aquel que tiene o puede tener un impacto sobre el ambiente.
- Los aspectos se gestionan mediante buenas prácticas ambientales tales como:
 - Ahorro de energía a través del apagado de luces y equipos
 - Ahorro del agua a través de uso responsable, cerrado de grifos, mantenimiento
 - Tratamiento de aguas residuales o vertidos con plantas de tratamiento y/o pozos sépticos
 - Separación adecuada de todo tipo de residuos (ordinarios, reciclables, peligrosos) en los diferentes tipos de recipientes

ASPECTO AMBIENTAL SIGNIFICATIVO

ESRI ISIRINGHAUSEN

- Un aspecto Ambiental Significativo Es aquel que tiene o puede tener un impacto sobre el ambiente.

¿Y recuerdas qué es un impacto ambiental?

ESRI ISIRINGHAUSEN

Cualquier **Cambio en el medio ambiente**, ya sea adverso o beneficioso, como resultado total o parcial de los *aspectos ambientales* de una organización

Lo que me joro o empeoro

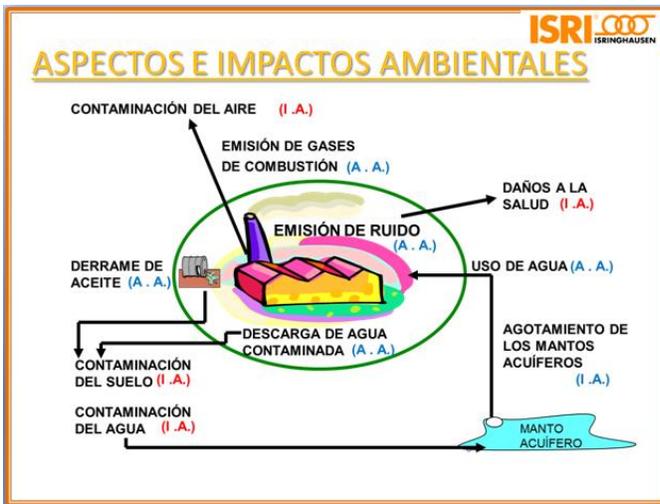
¡¡Agua limpia!!

IMPACTOS AMBIENTALES

ESRI ISIRINGHAUSEN

- Consecuencia positiva y/o negativa hacia el medio ambiente por los aspectos ambientales, tales como:
 - Contaminación del agua, aire, suelo
 - Daño en ecosistemas
 - Erosión y degradación
 - Intoxicación y daños a la salud humana

ASPECTOS AMBIENTALES	IMPACTOS AMBIENTALES
CONSUMO DE AGUA	Agotamiento de un recurso natural Sobre costos
CONSUMO DE ENERGIA	Agotamiento de un recurso natural Sobre costos Cambio climático
GENERACION DE RESIDUOS SOLIDOS	Contaminación del suelo, aire y agua Sobrecarga de relleno sanitario Daño en ecosistemas
VERTIMIENTOS O AGUAS RESIDUALES	Contaminación del agua Contaminación del suelo Daño en ecosistemas
GENERACION DE RESIDUOS PELIGROSOS	Contaminación del suelo, aire y agua Riesgo de accidentes e intoxicaciones Daño en ecosistemas



PREVENCIÓN DE LA CONTAMINACIÓN

ESRI ISIRINGHAUSEN

- Evitar, reducir o controlar la generación, emisión o descarga de cualquier tipo de contaminante o residuo.

ISRI ISO 14001
IRINGHAUSEN

ASPECTOS AMBIENTALES EN ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO

Dentro de la planta tenemos:

✓ Aspectos Ambientales:

Algunos son Aspectos Contaminantes del entorno, de los cuales podemos mencionar:

- ❖ Grasas,
- ❖ Compuestos Orgánicos Volátiles, emisiones a la atmosfera.
- ❖ Aceite contaminado,
- ❖ Residuos de soldadura,
- ❖ Trapos y guantes contaminados (entre otros)



ISRI ISO 14001
IRINGHAUSEN

ASPECTOS AMBIENTALES SIGNIFICATIVOS.

Dentro de la planta tenemos dos Aspectos Ambientales Significativos:

Energía Eléctrica



Agua Residual



Estos dos aspectos serán controlados por medio de los llamados "PROGRAMAS AMBIENTALES", que son actividades con objetivos y metas, con el fin de llevar el control y mejora de dichos aspectos.

ISRI ISO 14001
IRINGHAUSEN

POR QUE ES IMPORTANTE CONSEGUIR Y APLICAR LA CERTIFICACION ISO 14001.

- Para satisfacción de nuestros clientes
- Es un requerimiento de nuestros clientes (Área Automotriz)
- Como herramienta en la mejora de los procesos que pueden afectar al medio ambiente
- Nos ayuda a proteger al medio ambiente contra los impactos ambientales y lograr ahorros económicos.



Empresa Comprometida con el Ambiente

ISRI ISO 14001
IRINGHAUSEN

ESTRUCTURA DEL SISTEMA.



Además se le presenta a todo el personal noticias relevantes enfocadas a la concientización del cuidado del medio ambiente así como prevención de riesgos y mejoras. Esta se muestra en mediante *MURAL INFORMATIVO* en el área de producción:



Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 8):

- Dar difusión de cambios y cuidados en el medio ambiente y seguridad en nuestro MURAN INFORMATIVO.

MEDIO AMBIENTE

PRINCIPIO 9: Las empresas deben alertar el desarrollo y difusión de tecnologías respetuosas al medio ambiente

Aplicado en sistema AEMX:

Respecto a este principio n°9, únicamente se tienen donaciones enfocadas a las **3´R (Reduce, Recicla y Reutiliza)** , ya que se donan recipientes y componentes dañados a instituciones de forma que sean utilizados en proyectos ambientales o bien de investigación.



3´R (Reduce, Recicla y Reutiliza)

UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SANTA ROSA JÁUREGUI BILINGÜAL INTERNACIONAL SUSTAINABLE

SECRETARÍA DE EDUCACIÓN QUERÉTARO

SECRETARÍA DE DESARROLLO SUSTENTABLE QUERÉTARO

Santiago de Querétaro, Qro. 2014
Oficio No. REC 207/2014

**C.P. BENJAMIN CASAS
ASIENTOS ESTEBAN MÉXICO, SA DE CV
P R E S E N T E**

ASUNTO: Agradecimiento por donación en especie Parque Temático ambiental UPSRJ

Por este conducto me permito agradecer a Usted el donativo en especie realizado a esta Universidad, consistente en 22 cubetas de plástico limpias de desecho, las cuales fueron utilizadas para el riego de auxilio de los árboles establecidos en nuestro campus ubicado en el Km 31 + 150 de la carretera federal 57 Qro-SLP, Santa Rosa Jáuregui, Qro.

Este donativo apoya el proyecto denominado "Establecimiento de un Parque Temático Ambiental en el campus de la UPSRJ mediante la reforestación con especies nativas", realizado en coordinación con la Dirección de Ecología del Municipio de Querétaro con apoyo del programa de Compensación por Captura de Carbono del Parque Vehicular de la Zona Metropolitana de Querétaro impulsado por la Secretaría de Desarrollo Sustentable de Querétaro.

Igualmente me permito solicitar, de ser posible, la donación de más cubetas de plástico (hasta 60) y tarimas de plástico o madera, los cuales se utilizarán tanto para el riego como para el vivero temporal de especies nativas que considera el proyecto. El contacto para realizar los trámites es el Ing. Luis Leonel Heath Moncada, Jefe del Departamento de Planeación con teléfono celular (442) 407-4508.

Atentamente.

**M.C. LUZ ELENA NARVÁEZ HERNÁNDEZ
RESPONSABLE DE RECTORÍA
UNIVERSIDAD POLITÉCNICA DE SANTA ROSA JÁUREGUI**

c.c.p. Archivo.
c.c.p. M.C. Leticia Felix. Dirección de Ecología, Municipio de Querétaro
c.c.p. MGIC Luis Leonel Heath Moncada. Coordinador de la Estrategia de Sustentabilidad

Carr. QRO-SLP km 31+150 Ex-hacienda de Montenegro, c.p. 76220 Santa Rosa Jáuregui.
(442)240-95-20 /21/22/23

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 9):

-Reporte de todos los botes u otras donaciones que se hagan a las instituciones.

-Campaña de reciclaje de botellas de Pet generadas dentro de AEMX.

ANTICORRUPCIÓN

PRINCIPIO 10: Las empresas deben trabajar contra la corrupción en todas sus formas, incluyendo el Soborno y la extorsión.

Aplicado en sistema AEMX:

Dentro del CONDIGO DE CONDUCTA que se proporciona al personal, se hace mención de las prohibiciones sobre algún acto que no beneficie a la empresa:

Código de conducta

Asientos esteban México SA de CV

Nuestra mayor prioridad es asegurar la salud y seguridad de nuestros empleados. En todas las fabricas Asientos Esteban Mexico se trabaja bajo condiciones de seguridad y salud.

Ningún trabajador será discriminado por su nacionalidad, genero, color de piel, edad, condición sexual o creencias personales.

Asientos Esteban Mexico es una compañía internacional con plantas en todo el mundo. Por lo tanto todos los negocios serán llevados a cabo bajo la normativa del país que corresponda. Cumpliendo en todo momento con toda la legislación de cada país.

Asientos Esteban Mexico se compromete a contribuir con la sostenibilidad ecológica. La energía y la materia prima han de usarse de manera eficiente. Los materiales que contaminen el medio ambiente o dañen la salud de los trabajadores no deben usarse.

Asientos Esteban Mexico respeta los derechos humanos internacionales. El trabajo infantil, trabajo forzoso, la coacción física o mental está prohibida en Asientos Esteban Mexico, así como en nuestros proveedores y sub proveedores.

En Asientos Esteban Mexico todo el mundo debe ser tratado con respeto y dignidad. Ningún empleado se verá expuesto en acoso físico, sexual, psíquico, verbal o abuso de cualquier tipo.

Las personas con discapacidad tienen los mismos derechos que los demás en la vida social y de negocio de la empresa. El respeto y la igualdad de trato son fundamentales en la cultura corporativa de Asientos Esteban Mexico.

Asientos Esteban Mexico ni favorece ni discrimina a los empleados que son miembros de organizaciones de trabajadores o sindicatos.

Todos los empleados están obligados a garantizar que sus actividades privadas e intereses económicos no entran en conflicto con los intereses de Asientos Esteban Mexico. Cualquier medio para tomar ventaja indebida está prohibido en Asientos Esteban Mexico.

A fin de mantener nuestra competitividad global y para lograr nuestros objetivos de negocio, la formación y capacitación juega un papel importante en Asientos Esteban Mexico.

Este código de conducta es accesible a todos los empleados. La dirección se ha comprometido a supervisar el cumplimiento del mismo.

Todos los empleados quedan invitados a utilizar estos principios como guía para su propio comportamiento.

Tanto los trabajadores como los proveedores de Asientos Esteban Mexico están obligados a cumplir con estos principios.

Dentro de nuestra POLITICA DE CALIDAD, se muestran los valores que debemos de tener siempre:



POLITICA DE GESTION DEL GRUPO AUNDE (AUNDE, ISRINGHAUSEN, ESTEBAN)

Cultura empresarial

El éxito del Grupo AUNDE está basado en una cultura de empresa orientada a la creación del valor

Nuestros Valores, nuestra Responsabilidad Social y nuestra gestión sostenible están basados en:

- Seguridad y salud laboral
- Formación continua
- ***Lealtad, honestidad, justicia y respeto***
- Desarrollo sostenible
- Respeto al Medio Ambiente
- Preservación de recursos
- Compromiso con las Regulaciones Oficiales
- Compromiso con los Derechos Humanos Internacionales
- Compromiso con los Principios de Igualdad

Acciones de seguimiento AEMX 2015 (Principio 10):

- Se realizara más difusión de este principio para que de haga conciencia de la Anticorrupción.

COP ASIENTOS ESTEBAN MEXICO 2014

RECOPIACIÓN Y SEGUIMIENTO

DIRECCIÓN GENERAL

Federico Arriaga Bárcenas

RECURSOS HUMANOS

Ana Karen Navarrete Chavez

COORDINACIÓN DE SSMA

Teresa Ramirez Nieves

COORDINACIÓN DE IMS

Wendy Méndez Estrella

