

México, D.F. a 10 de Febrero de 2015

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

Estimado Sr. Secretario General,

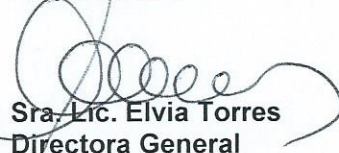
Me complace comunicarle que Progame S.A. de C.V. renueva su apoyo continuo con los diez principios del Pacto Mundial referente a los Derechos Humanos, los Derechos Laborales, el Medio Ambiente y la lucha contra la corrupción. Mediante esta comunicación, expresamos nuestra intención de continuar apoyando y desarrollando esos principios dentro de nuestra esfera de influencia. Nos comprometemos a hacer del Pacto Mundial y sus principios parte de la estrategia, la 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 de Desarrollo del Milenio. Progame S.A. de C.V. comunicará 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 describa los esfuerzos de nuestra compañía por implementar los diez principios. Apoyamos la transparencia y la rendición de cuentas, y por lo tanto nos comprometemos a reportar el progreso de aquí a un año de haber ingresado al Pacto Mundial, y anualmente desde esa fecha, tal como lo indica la política de COP del Pacto Mundial. Esto incluye:

- Una declaración firmada por el director general expresando su apoyo continuo al Pacto Global y la renovación de nuestro compromiso continuo con la iniciativa y sus principios. Esta es independiente de nuestra primera carta de compromiso para participar en el Pacto Mundial.
- Una descripción de las medidas prácticas que la empresa haya tomado para implementar los principios del Pacto Global en cada una de las cuatro áreas temáticas (derechos humanos, estándares, medio ambiente, lucha contra la corrupción).
- Una medición de los resultados (es decir, el grado en que los objetivos/indicadores de rendimiento se cumplieron, u otras medidas cualitativas o cuantitativas de los resultados).

\*Adjunto enviamos la COP correspondiente a las acciones realizadas en el 2014.

Atentamente,



Sra. Lic. Elvia Torres  
Directora General



México D.F., a 10 de Febrero de 2015.

## **COMUNICACIÓN DE PROGRESO**

**PERIODO DE AÑO 2013 AL 2014**

### **PRINCIPIOS DE DERECHOS HUMANOS**

#### **VALORACION POLITICA Y OBJETIVOS**

Cumplimos cabalmente con la Ley Federal del trabajo y en el apartado "a" del artículo 123 constitucional. Que dice: principios generales de estas leyes, señalan que las normas de trabajo tienden a conseguir el equilibrio y la justicia social en las relaciones entre trabajadores y patrones, que el trabajo es un derecho y un deber social, que no es un artículo de comercio, que exige respeto para las libertades y dignidad de quien lo presta, y debe efectuarse en condiciones que aseguren la vida, la salud y un nivel decoroso para el trabajador y su familia, y que no podrán establecerse distinciones entre los trabajadores por motivos de raza, sexo, edad, credo, religión, doctrina política o condición social, y que es de interés social promover y vigilar la capacitación y el adiestramiento de los trabajadores.

#### **IMPLEMENTACION**

Se han dado pláticas y seminarios a los empleados sobre temas de derechos y obligaciones de los trabajadores, como:

Contratos, Salarios, Jornada de Trabajo, Aguinaldo, Vacaciones (Prima Vacacional), Días de descanso, Finiquitos, Reparto de utilidades, Capacitación y adiestramientos, Cuadro general de Antigüedades y escalafón, Otorgamiento de becas, Centro laboral apropiado y Derechos laborales por maternidad.

Con la finalidad de que adquieran los conocimientos necesarios para hacer valer sus Derechos humanos.

#### **MEDICION DE RESULTADOS**

Los empleados han mostrado entusiasmo en participar en las pláticas haciendo preguntas y comentarios, se elaboran evaluaciones de cada módulo para saber que tantos conocimientos han alcanzado y si están entendiendo adecuadamente los temas. Y así tener un parámetro para ver si hay módulos que reforzar o repetir.

### **PRINCIPIOS LABORALES**

#### **VALORACION, POLITICA Y OBJETIVOS**

En esta empresa nos regimos por los ordenamientos en materia laboral que aplican en México, que son proteccionistas de los derechos de los trabajadores sin importar si estos son de nacionalidad mexicana o extranjera. El Artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos





y la Ley Federal del Trabajo (LFT) establecen estos derechos mínimos, los cuales son además irrenunciables, por lo que cualquier acuerdo que reduzca estos derechos es nulo y no tendrá ningún valor. Así, el contrato individual de trabajo es el documento idóneo que deben de celebrar los patrones y trabajadores para hacer constar las condiciones en que estos últimos son contratados. Es importante señalar que el hecho de que las empresas no tengan celebrados contratos individuales de trabajo con sus trabajadores no priva a los trabajadores de los derechos que tienen por Ley derivados de la prestación de sus servicios.

Las condiciones mínimas que deben otorgarse a los trabajadores nacionales o extranjeros que laboren en México:

- (i) Los salarios no podrán ser menores a los que sean fijados como mínimos por la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos.
- (ii) La jornada de trabajo podrá ser pactada por las partes, sin que se rebasen los máximos legales; los tipos de jornada que existen son: a) la diurna (que es la comprendida entre las 6:00 y las 20:00 horas), cuya duración máxima será de 8 horas diarias o 48 horas a la semana; b) la nocturna (que es la comprendida entre las 20:00 y las 6:00 horas), cuya duración máxima será de 7 horas diarias o 42 horas a la semana; y c) la mixta (que es la comprendida por periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de tres horas y media, ya que si excede este tiempo será nocturna), cuya duración será de siete horas y media diarias o 45 horas a la semana. Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos, el cual podrá disfrutar libremente (normalmente para tomar sus alimentos);
- (iii) Los trabajadores gozarán de un día de descanso semanal por cada 6 días de trabajo, con pago de salario íntegro, que generalmente se procurará sea el día domingo. Si un trabajador labora el día domingo, pero cuenta con otro día de descanso en la semana, recibirá además de su salario, un 25% como prima adicional denominada prima dominical.
- (iv) Los trabajadores gozarán de los días de descanso obligatorio o también llamados festivos. Cuando los trabajadores laboren el día de su descanso semanal o los días de descanso obligatorio que señala la LFT, recibirán independientemente del salario que les corresponde, un salario doble por el servicio prestado.
- (v) Los trabajadores recibirán un aguinaldo anual, el cual debe ser pagado antes del día 20 de diciembre de cada año y el cual no podrá ser inferior a 15 días de salario.
- (vi) Los trabajadores gozarán de un periodo anual de vacaciones pagadas, las cuales se otorgarán dependiendo de la antigüedad que tenga el trabajador al servicio de la empresa. También pueden pactarse contractualmente vacaciones distintas a las establecidas en la LFT, siempre y cuando los días de vacaciones otorgados no sean menores a los establecidos por la citada Ley.
- (vii) Los trabajadores gozarán de una prima de vacaciones sobre los días de vacaciones a disfrutar, la cual no podrá ser inferior al porcentaje establecido en la Ley Federal del Trabajo (25%).
- (viii) Los trabajadores tendrán derecho a un reparto de utilidades anual, consistente en un porcentaje igual al 10% de las utilidades generadas por la empresa en el ejercicio fiscal correspondiente en términos de la Ley del Impuesto sobre la Renta.
- (ix) Los trabajadores tendrán derecho a ser capacitados y adiestrados en los términos de los planes y programas establecidos o que se establezcan en la empresa. Las empresas pueden pactar prestaciones adicionales a las establecidas en la LFT, tales como, vales de despensa, vales de gasolina, automóvil, bonos, fondo de ahorro, etc., y éstas también deberán ser cubiertas en la forma en que sean pactadas. Adicionalmente a las condiciones mínimas de contratación establecidas en la LFT, existen otras obligaciones que las empresas deben de cumplir en la contratación de sus trabajadores, como lo son aquellas denominadas de previsión social, dentro de las cuales encontramos: a) la



obligación para las empresas de inscribir a sus trabajadores ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS) y pagar las cuotas correspondientes por ello, con el fin de que estos trabajadores puedan recibir asistencia médica y una pensión de retiro; b) la obligación de aportar bimestralmente al Sistema de Ahorro para el Retiro (SAR), el dos por ciento (2%) sobre el salario base de cotización al IMSS de cada trabajador; y c) la obligación de proporcionar una vivienda digna a sus trabajadores, debiendo aportar bimestralmente al Instituto del Fondo Nacional de Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), el cinco por ciento (5%) sobre el salario base de cotización al IMSS de cada trabajador. Por último, las mujeres embarazadas tienen diversos derechos, entre los que se encuentran los siguientes: a) disfrutar de un descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto, percibiendo su salario íntegro; y b) durante el período de lactancia, gozar de dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, en el lugar adecuado e higiénico que designe la empresa.

## **IMPLEMENTACION**

Se revisaron los contratos laborales, para que contengan explícitamente las responsabilidades y derechos de cada puesto en esta institución, además otorgamos a cada empleado las prestaciones indicadas en la ley.

Se implementó durante el año una relación de necesidades de capacitación y adiestramiento en las diferentes áreas y se le dio prioridad a las de producción.

## **MEDICION DE LOS RESULTADOS**

Hay una mejora notable en desempeño de los trabajadores y un ambiente laboral más relajado, en cada área se está aplicando una encuesta para conocer las necesidades de los empleados en cuestiones de capacitación y adiestramiento, con los resultados obtenidos desarrollamos un manual para implementar cada año capacitación en áreas distintas para que el empleado conozca y desarrolle otras habilidades.

## **PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES**

### **VALORACION POLITICA Y OBJETIVOS**

Nuestra empresa pretende, fomentar el cuidado del medio ambiente mediante la adopción de prácticas y medidas preventivas por parte de todos los que la integramos y así evitar que nuestra actividad económica dañe el medio natural que nos rodea y en caso de que haya sufrido algún daño emprendamos acciones para que sea restaurado y retornado a su estado básico en la medida posible.

## **IMPLEMENTACION**

Como medidas primarias comenzamos a reciclar el papel sobrante de nuestros trabajos llamado viruta, además de poner un contenedor para que los empleados pudieran depositar ahí sus pilas usadas, además se reciclan los desechos químicos de la maquina filmadora, evitando que caigan en las coladeras y contaminen.



**PROGRAME**  
PROFESIONALES GRAFICOS DE MEXICO

### **MEDICION DE LOS RESULTADOS**

En principio se puede apreciar que al no estar la viruta en el área de producción, todo se ve más limpio y ordenado, los empleados han participado activamente trayendo sus pilas mismas que se llevan a una planta procesadora, en caso de los químicos se le regresan al proveedor y el los procesa.

### **ANTICORRUPCION**

En este rubro en específico esperamos este año llevar a cabo algunas evaluaciones de riesgo de corrupción y detectar como afecta esto a nuestra compañía, una vez conociendo nuestra situación real crear diversos programas de cumplimiento anticorrupción, incluyendo la elaboración de políticas, controles financieros, capacitación, auditorías internas de cumplimiento anticorrupción y otros mecanismos de monitoreo.

**Atentamente,**

**Sra. Lic. Elvia Torres**  
**Directora General**