



PROGAME

PROFESIONALES GRÁFICOS
EN SERVICIOS INTEGRALES
DE IMPRESIÓN

México, D.F. a 15 de Marzo de 2016

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 2015.

Atentamente,

Sra. Lic. Elvia Torres
Directora General

México D.F., a 15 de Marzo de 2016.

COMUNICACIÓN DE PROGRESO

PERIODO DEL AÑO 2014 AL 2015

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

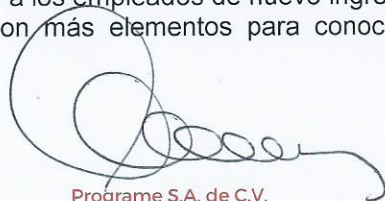
Se han continuado dado pláticas y seminarios a los empleados sobre temas de derechos y obligaciones de los trabajadores integrando a los empleados de nuevo ingreso en materias sobre:

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, así como se han implementado juntas trimestrales para conocer las inquietudes de los trabajadores sobre los temas tratados.

Para hacer una valoración sobre los temas que deben ser considerados para aumentar su capacitación y la forma en que hacen 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, a los empleados de nuevo ingreso les ha parecido una excelente prestación. Ahora contamos con más elementos para conocer los módulos que reforzar, repetir o implementar nuevos temas.



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.

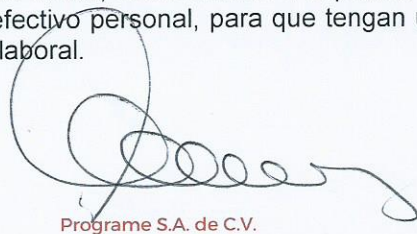
IMPLEMENTACION

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 pasado una relación de necesidades de capacitación y adiestramiento en las diferentes áreas y se le dio prioridad a las de producción, viendo los excelentes resultados ahora nos enfocaremos en las áreas administrativas.

MEDICION DE LOS RESULTADOS

Sigue presentándose una mejora notable en desempeño de los trabajadores y un ambiente laboral más relajado, reduciéndose considerablemente la rotación de personal, se siguen aplicando encuestas en cada área para conocer las necesidades de los empleados en cuestiones de capacitación y adiestramiento, incluyendo ahora a los empleados de nuevo ingreso, se elaboró un manual para la implementación de la capacitación en distintas áreas, comenzando a capacitar al personal en áreas más especializadas, para un crecimiento efectivo personal, para que tengan un mejor desarrollo en sus habilidades dentro y fuera de su área laboral.



PRINCIPIOS MEDIOAMBIENTALES

VALORACION POLITICA Y OBJETIVOS

Nuestra empresa pretende, fomentar el cuidado del medio ambiente con 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

Seguimos con las medidas emprendidas el año pasado de reciclar el papel sobrante de nuestros trabajos llamado viruta, pusimos un contenedor para que los empleados pudieran depositar ahí sus pilas usadas y anexamos otro para pilas de celular y cargadores, se siguen reciclando los desechos químicos de la maquina filmadora, evitando que caigan en las coladeras y contaminen.

MEDICION DE LOS RESULTADOS

Ya no hay en el área de producción por lo que ahora el taller y las oficinas se ven siempre más limpias y ordenadas, los empleados han participado activamente utilizando papel reciclado para imprimir sus formatos además siguen trayendo sus pilas mismas que se llevan a una planta procesadora así como sus pilas de celular y cargadores, en caso de los químicos se le regresan al proveedor y el los procesa.

ANTICORRUPCION

La Corrupción en México es un gran problema que a lo largo de su historia ha ido degradando de manera muy severa varios estratos y sectores de la sociedad, políticos y económicos, y que, a grandes rasgos, a dañado gravemente la legitimidad, transparencia, eficiencia y rendición de cuentas del país hacia el interior y exterior de sí mismo.

IMPLEMENTACION

El año pasado se llevaron cabo algunas evaluaciones de riesgo de corrupción para detectar como afectaba esta situación a nuestra compañía, una vez que conocimos nuestra situación real en este rubro se han comenzado a crear programas de cumplimiento anticorrupción, además hemos incluido la elaboración de políticas, controles financieros, capacitación al personal sobre la corrupción en las empresas y se han llevado a cabo auditorías internas de cumplimiento anticorrupción y otros mecanismos de monitoreo.

MEDICION DE LOS RESULTADOS

Hasta el momento después de la implementación de los controles mencionados anteriormente, no se ha presentado ningún caso de corrupción en nuestra empresa, pero seguimos prestando atención continua a nuestro personal, para que sigamos en la misma situación.

Atentamente,



Sra. Lic. Elvia Torres
Directora General