

COMUNICACIÓN DE PROGRESO 2016



Tu Camino Seguro

ASFALTOS GUADALAJARA S.A.P.I. DE C.V.



ÍNDICE

	PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN	_____	PAG. 3
	MENSAJE DEL DIRECTOR	_____	PAG. 7
	PRODUCTOS Y SERVICIOS	_____	PAG. 10
	ESTRATEGIA DE NEGOCIOS	_____	PAG. 11
	DERECHOS HUMANOS	_____	PAG. 13
	ESTÁNDARES LABORALES	_____	PAG. 19
	MEDIO AMBIENTE	_____	PAG. 34
	ANTI-CORRUPCIÓN	_____	PAG. 47
	SUSTENTABILIDAD	_____	PAG. 52
	OBJETIVOS DEL MILENIO	_____	PAG. 56

PERFIL DE LA ORGANIZACIÓN



MISIÓN

Somos una Organización de clase mundial 100 por ciento mexicana en la Industria de la Construcción, conservación y gestión de infraestructura de vías terrestres. Brindamos soluciones integrales en explotación, trituración, cribado y manejo de materiales para la Industria Minera, somos expertos en producir materiales triturados y mezclas asfálticas para la Industria de la Construcción. Contribuimos activamente al bienestar social y el desarrollo sustentable mediante la creación del valor compartido para nuestros clientes, accionistas, colaboradores y las comunidades en las que operamos, minimizando nuestros impactos al medio ambiente.

VISIÓN

Generamos desarrollo sustentable en nuestras actividades y líneas de negocio, ofreciendo productos y servicios vanguardistas, con la más alta calidad y capacidad de respuesta, al precio más competitivo. Somos rigurosos en el cumplimiento de los programas de nuestros proyectos, ya que tenemos operaciones eficientes, esbeltas, oportunas e innovadoras. La seguridad de nuestra gente es prioridad en nuestras operaciones. Somos rentables, competitivos, honestos, comprometidos y confiables para todas nuestras audiencias. Estamos en continuo aprendizaje con el fin de ser cada día mejores. Somos cuidadosos del medio ambiente.

POLÍTICA DE CALIDAD, SEGURIDAD Y MEDIO AMBIENTE

Nos comprometemos a tener operaciones seguras y eficientes, buscando en todo momento la más alta calidad en nuestros Productos y Servicios, salvaguardando la seguridad y Salud ocupacional de nuestros COLABORADORES, controlando los riesgos a los que están expuestos en el desempeño de sus actividades, así mismo gestionando el impacto ambiental como parte fundamental de nuestras operaciones, llevándolas a cabo de una manera ambientalmente responsable, cumpliendo la legislación aplicable y brindando capacitación continua.

VALORES

CONFIANZA

Fomentamos las relaciones de confianza y mutuo beneficio entre los miembros del equipo, clientes, proveedores, otros socios ó aliados mediante una comunicación efectiva y un comportamiento ético. La confianza es pieza fundamental para avanzar y contribuir al éxito de Grupo García Ascencio.

COLABORACIÓN

Pensamos continuamente en que es posible y siempre hay soluciones en las que TODOS ganamos. Ser creativos y generosos con los demás miembros del equipo, clientes, proveedores, otros socios o aliados porque el "valor" en abundancia a nuestro alrededor, genera un enorme valor de retorno.

COMPROMISO

En Grupo García Ascencio tenemos como prioridad fomentar la colaboración y el trabajo en equipo, esfuerzos fundamentales para superar con éxito los retos y desafíos que se presentan en nuestra Organización. Es poner en juego nuestras capacidades, voluntad y entusiasmo para sacar adelante aquello que se nos ha confiado, es ir más allá de nuestras obligaciones, haciendo un poco más de lo esperado al grado de sorprender en todas nuestras acciones.



***OHSAS 18001** es un sistema de gestión de seguridad y salud ocupacional basado en estándares internacionales, con la implementación de este sistema buscamos proteger a nuestro personal, así como reafirmar a todas nuestras partes interesadas que nuestra organización asume la responsabilidad corporativa seriamente y siempre buscando ventajas competitivas para nuestra empresa.*

Con el sistema identificamos y gestionamos los peligros y riesgos de salud y seguridad ocupacional en nuestra empresa para generar condiciones más seguras de trabajo, un desempeño mejorado y nuevas oportunidades de negocio.

Establece las políticas, procedimientos y controles necesarios para que la organización logre las mejores condiciones de trabajo posibles, alineadas a las mejores prácticas reconocidas internacionalmente.

En Octubre del 2015 después de más de tres años de que nos planteamos este proyecto, se realizó la auditoría externa por parte de la casa certificadora INR (International Northern Registrar), quien después de una verificación exhaustiva de nuestras prácticas y procedimientos tuvo a bien otorgarnos la certificación en la Norma OHSAS 18001:2007 con el alcance "Producción y clasificación de agregados para la industria minera y la industria de la construcción, producción de mezclas asfálticas, asfaltos modificados y emulsiones, construcción de urbanizaciones, terracerías y pavimentos".

Los resultados de la colaboración y compromiso de nuestros colaboradores con el sistema se notaron de inmediato en nuestros indicadores:

- **Disminución del índice de riesgo** en las áreas de producción y operativas.
- **Disminución del número de accidentes** reportados al IMSS un 43% comparado con 2014.
- **Mitigación de riesgos** en nuestra pirámide de riesgo.
- Se consolidó la implementación del índice de riesgo de prevención que consiste en presentar mensualmente mínimo tres mejoras por área, fomentando una **cultura de mejora continua**, se han logrado al cierre del **2015 más de 400 mejoras**.
- Consolidamos las **pláticas de seguridad** de diez minutos en todas las áreas realizando **96,836 pláticas en nuestra organización durante el 2015**.



MENSAJE DEL DIRECTOR

Para Asfaltos Guadalajara ser institucional es una prioridad para seguir desarrollándonos y creciendo dentro de un mercado global, donde factores como los cambios generacionales, la necesidad de nuevas fuentes de financiamiento y el uso de nuevas tecnologías, nos ha obligado a hacer grandes acciones para lograr transparencia en nuestras operaciones.

Reaccionar de una manera rápida y eficiente, innovando en mercados, procesos y estructura organizacional, fundamentados en una cultura de colaboración, confianza y compromiso, comprometidos con la sustentabilidad en todas nuestras acciones, es nuestra respuesta a los retos que nos presentan los tiempos actuales.

En esta nuestra tercera comunicación de progreso que realizamos para reafirmar nuestro compromiso con el pacto mundial y sus diez principios en materia de derechos humanos, derechos laborales, medio ambiente y lucha contra la corrupción. Mostramos los avances obtenidos en el periodo 2015-2016. El trabajar por tercera vez en este informe nos permite ver el avance real que tenemos en la organización en la implementación de una cultura de sustentabilidad, así mismo nos permite realizar un autoexamen que nos permite medir el avance en los distintos ámbitos de Pacto Mundial.

Uno de los logros más importantes de nuestra organización en el 2015 es la obtención de la certificación OSHAS 18001 que nos permite gestionar sistemáticamente la seguridad y salud ocupacional de todos los que formamos parte de esta empresa. Con esto reafirmamos nuestro compromiso como empresa con nuestros colaboradores y hacemos de nuestra empresa un lugar más seguro.

En este 2016 estamos trabajando fuertemente en la implementación del sistema ISO 14001 que permite demostrar el cuidado con el medio ambiente, al valorar el impacto de nuestras actividades en el medio ambiente con el fin de medirlas y reducirlas (por ejemplo, la gestión de residuos, la contaminación del aire, el agua, el ruido y el consumo de energía y materias primas), esperamos obtener esta certificación en febrero del 2017.

La mejora continua es el camino que nos permite adaptarnos a las nuevas necesidades y valores, la nueva era de negocios responsables no obliga como empresa a realizar cambios rápidos y complejos, la sustentabilidad estamos convencidos en Grupo García Ascencio es y será el camino que garantiza a nuestra empresa y todas sus grupos de interés un mejor futuro.


Ing. Jorge García Ascencio
Director General

PRODUCTOS Y SERVICIOS

PRODUCCIÓN

- .Material Triturados
- .Mezcla Asfáltica para Concretos
- .Reciclado de Materiales de Concreto
- .Emulsiones
- .Prefabricados de Concreto
- .Carbonato de Calcio



CONSTRUCCIÓN

- .Construcción de Vías Terrestres y Concreto
- .Trabajos Complementarios- Puentes
- .Urbanizaciones- Movimientos de Tierras



MINERÍA

- .Trituración y Cribado
- .Operaciones Mineras
- .Productos y Servicios para la Minería



INFRAESTRUCTURA

- .Trituradoras
- .Equipos para producción
- .Equipos de Cribado
- .Equipo fuera de carretera
- .Equipo de apoyo
- .Construcción de equipos periféricos y la reparación integral de ellos.



RENTA DE MAQUINARIA Y PLANTAS DE ASFALTOS

- .Barrenación y Tumbe de Materiales
- .Transporte Carga y Tratamiento de Agregados
- .Trituración
- .Construcción de Vías Terrestres y Concretos



ESTRATEGIA DE NEGOCIOS



Reaccionar de una manera rápida y eficiente, innovando en mercados, procesos y estructura organizacional, fundamentados en una cultura de colaboración, confianza y compromiso es nuestra respuesta a los retos que nos presentan los tiempos actuales.

Ante la difícil panorama que presenta actualmente la industria de la construcción, en específico, la construcción de infraestructura carretera por parte del Gobierno, nuestra empresa reaccionó de manera eficaz con una estrategia de girar hacia la **iniciativa privada buscando mercados rentables**, siendo cuidadosos en los manejos de los créditos a clientes y **diversificando lo más posible nuestros mercados**, aprovechando al máximo nuestras capacidades.

Para Asfaltos Guadalajara ser institucional es una prioridad para seguir desarrollándonos y creciendo dentro de un mercado global, donde factores como los cambios generacionales, la necesidad de nuevas fuentes de financiamiento y el uso de nuevas tecnologías, nos han obligado a hacer grandes acciones para lograr **transparencia en nuestras operaciones**.

Financieramente fortalecimos nuestra empresa al aportar a nuestro capital, terrenos y aportaciones, aumentándolo, mantuvimos nuestras finanzas sanas al bajar nuestros pasivos y en conjunto con las instituciones financieras, reestructurar pasivos de corto plazo en el largo plazo, lo que nos permitió tener un flujo más sano.

Comercialmente estamos enfocados en la iniciativa **privada** ante la baja del sector gobierno, **diversificándonos en diferentes mercados** como la construcción de urbanizaciones para vivienda de interés social, el mantenimiento y reconstrucción de carreteras concesionadas, trituración y movimientos de tierras, así como la construcción de bordos para la industria de la construcción, así como la renta y venta de equipos, estamos participando también en la fabricación de materiales triturados para la presa de Chicoasén en Chiapas.

Operativamente nuestro enfoque está en generar una **cultura de colaboración** entre todas las áreas de la empresa que nos permitió incrementar consistentemente la rentabilidad de nuestras operaciones, sin afectar nuestras fortalezas operativas: la flexibilidad, la capacidad de respuesta y la seguridad industrial. Tenemos un programa permanente de **actualización y modernización** de nuestras **instalaciones industriales**, de manera que cumplan con todas las normas de seguridad y medio ambiente. En 2015 trabajamos en la planta trituradora de Lagos de Moreno y la planta de emulsiones de Tlaquepaque.

Estamos implementando un **Sistema de Gestión Integrado de calidad, seguridad y medio ambiente** que nos permite integrar las tres normas (ISO9000, OHSAS 18000, ISO 14000) en un solo procedimiento que nos determina el qué, el cómo y el quién realizará las actividades para dar cumplimiento al mismo, llevando a cabo todos los requisitos de calidad, seguridad y medio ambiente.

Por segundo año consecutivo nos hicimos acreedores al reconocimiento que otorgan Deloitte, Tec de Monterrey y Banamex a las mejores Empresas Mexicanas, seguiremos participando en este ejercicio ya que la evaluación que realizan nos ha servido como una palanca para nuestra mejora continua.

En sustentabilidad durante el 2015 trabajamos fuertemente en consolidar un entorno seguro y libre de accidentes para nuestros colaboradores, logrando después de tres años de arduo trabajo, la **certificación OHSAS 18000 en seguridad industrial y salud ocupacional, nuestra meta para este 2016 es lograr la certificación ISO14000 en medio ambiente**. Por tercer año consecutivo **obtuvimos el distintivo de Empresa Socialmente Responsable** de parte del Cemefi, lo que nos indica que vamos en el camino correcto y avanzando en este tema. Somos **miembros desde hace dos años del pacto mundial de la ONU**, cuyo fin es promover el diálogo social para la creación de una ciudadanía corporativa global que permita conciliar los intereses de las empresas, con los valores y demandas de la sociedad civil, los proyectos de la ONU, los planteamientos de sindicatos y organizaciones no gubernamentales (ONG), sobre la base de 10 principios en áreas relacionadas con los derechos humanos, el trabajo, el medio ambiente y la corrupción.

En el tema de **capital humano** trabajamos para que todos nuestros colaboradores cuenten con las actitudes (**valores**) que marquen la personalidad García Ascencio y que incrementen la **eficiencia organizacional**. Estamos creando colaboradores con cuatro características principales: **valores, conocimientos técnicos, habilidades y conocimientos de seguridad y medio ambiente**. Nuestro **LÍDER GA** requiere ser **INTEGRAL**, donde el producto final cumpla con la **CALIDAD**, sin tener accidentes o enfermedades laborales y cumpliendo con los controles para mitigar o compensar los impactos ambientales generados en la elaboración del producto. En todo momento su comportamiento se debe basar en nuestros valores organizacionales: **COLABORACIÓN, CONFIANZA Y COMPROMISO**.



DERECHOS HUMANOS



Principio 1: Apoyar y respetar la protección de los derechos humanos.
Principio 2: No ser cómplices de abuso de los derechos humanos.

Asfaltos Guadalajara es una empresa de cerca de 800 colaboradores. Todas las personas que participan directamente en ella, tienen un papel fundamental en el éxito de la organización, ya que los valores han sido pieza fundamental para lograr su permanencia e imagen por más de 78 años.

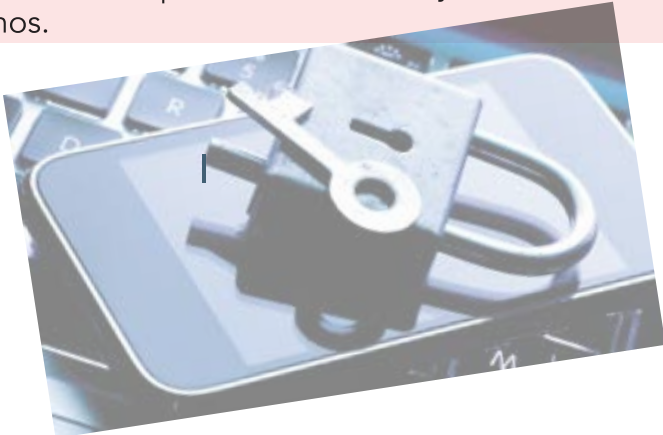


Es por esto que resulta conveniente formalizar un marco de referencia común que establezca responsabilidad, obligaciones y buenas prácticas de conducta, sin obviar que los Derechos Humanos son inherentes a todos los seres humanos, cualquiera que sea su nacionalidad, lugar de residencia, sexo, origen étnico, idioma o cualquier otra condición.

Asfaltos Guadalajara reconoce que al ser una empresa, puede incidir directa o indirectamente en prácticamente todos los Derechos Humanos y por eso es importante definir los más altos principios de comportamiento, reconocimiento cada uno de los Derechos Humanos dentro de un Código de Ética y Conducta. **reconocimiento cada uno de los Derechos Humanos dentro de un Código de Ética y Conducta.**

Los aspectos más relevantes en Derechos Humanos en relación al principio 1 y 2, son los siguientes:

- Tratar los datos personales con responsabilidad, ética y de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables en el país donde operamos.



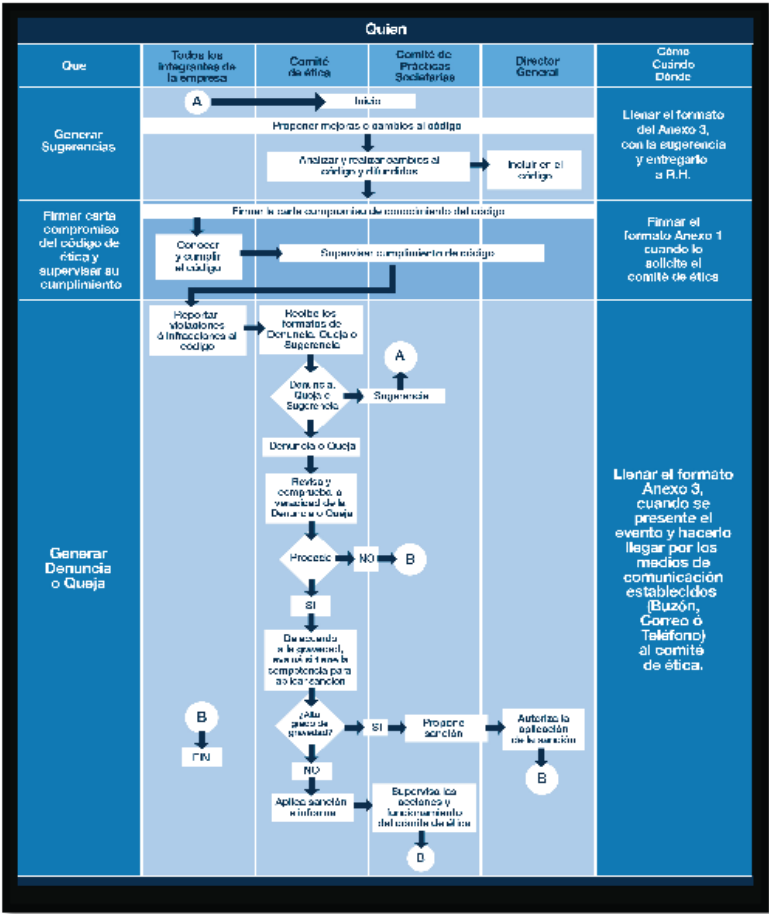
- Asegurar un trato justo, equitativo y responsable ante las personas y situaciones.



- Independiente del puesto o nivel jerárquico de las personas involucradas, cualquier forma de acoso es inaceptable, incluyendo:



Para vigilar el cumplimiento de Ética y Conducta, se tiene un sistema de sugerencias, quejas y denuncias.



Contacto para quejas, denuncias y sugerencias

01 800 83 65 319

denuncia_gdl@yahoo.com.mx

Buzón de Sugerencias ubicados en los centros de trabajo

Reglamento Interior de Trabajo (RIT)

El Reglamento Interior de Trabajo es una herramienta fundamental para asegurar el cumplimiento a los Derechos Humanos ya que en él se establecen lineamientos que deberán ser respetados por cualquier individuo, sin importar su rango dentro de la compañía.

Artículo 4. En Asfaltos Guadalajara, las políticas y procedimientos relacionados con la contratación de personal operativo, administrativo, permanente, temporal, eventual y/o subcontratado, así como el trato para los que ya integran la empresa, se sustentan bajo los siguientes lineamientos:



Trabajo Digno



Trabajo Seguro



No trabajo forzado, esclavitud y trabajo infantil



No Discriminación



Salario Remunerado



Capacitación Continua



Libertad de Asociación

Dentro del Reglamento interno de Trabajo, se establecen algunos criterios que son aplicables también para cualquier individuo dentro de la empresa. Estos criterios establecen permisos, consideraciones e inclusive flexibilidad para ciertos eventos:

Permisos para:



Asistir a eventos escolares
de los hijos

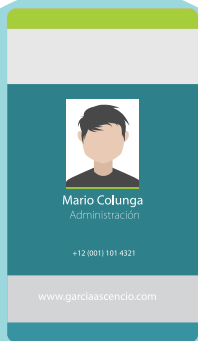


Colaboradoras que son
madres (parto, adopción,
lactancia, guardería,
horario flexible)



12 de diciembre
día de descanso

Ausentarse según la
necesidad



“Los derechos humanos se consideran indivisibles, interdependientes e interrelacionados. No obstante es posible que una empresa no pueda abordar siempre de manera inmediata todas las consecuencias negativas sobre los derechos humanos. Muchas empresas desempeñan sus actividades en diferentes contextos, se nutren de cadenas de suministros complejas y tienen multitud de socios comerciales. Pueden correr el riesgo de verse involucradas en una serie de consecuencias negativas sobre los derechos humanos y puede haber limitaciones legítimas en materia de logística y recursos que afecten a la capacidad de la empresa para abordarlas todas inmediatamente.” – La responsabilidad de las empresas de respetar los derechos humanos. Naciones Unidas de los Derechos Humanos



Con base a esta interpretación, Asfaltos Guadalajara comienza el acercamiento con su cadena de suministrar para permear temas de Responsabilidad Social: Ética Empresarial, Calidad de Vida, Vinculación con la Comunidad y Cuidado y Preservación del Medio Ambiente; y de esta manera contribuir a la creación de un mundo mejor.



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

Principio 4: La eliminación de todas las formas de trabajo forzado y obligatorio.

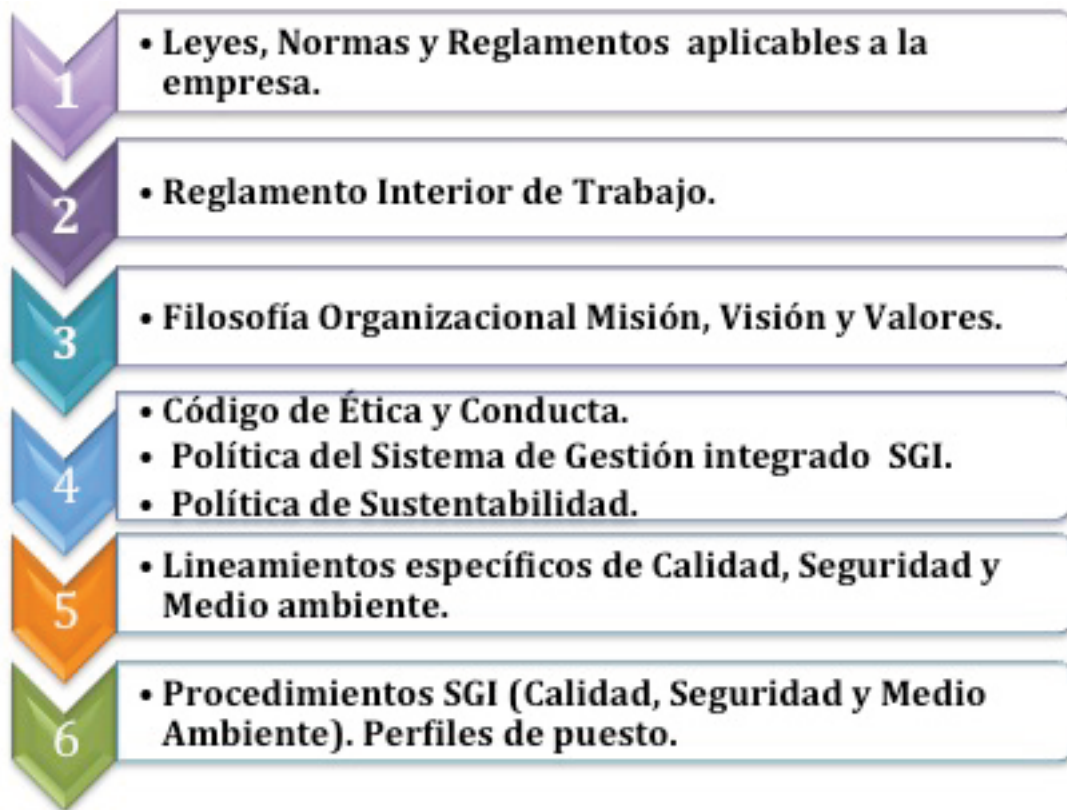
Principio 5: La eliminación del trabajo infantil.

Principio 6: La eliminación de la discriminación en la relación al empleo y la ocupación.

Institucionalidad

Para **Asfaltos Guadalajara S.A.P.I de C.V.** el pasar de ser una empresa familiar a una institucional es fundamental para seguir desarrollándose y creciendo dentro de un mercado global, donde factores como los cambios generacionales, la necesidad de nuevas fuentes de financiamiento, la flexibilidad organizacional y el uso de nuevas tecnologías; nos ha obligado a llevar a cabo importantes acciones para lograr transparencia en nuestras operaciones.

Parte de estas acciones fue la definición de una estructura documental que diera gobernabilidad dentro de la organización y que nos ayudara a lograr nuestros objetivos de una manera ordenada y sostenible. Cada documento tiene una jerarquía dentro de la organización y un peso específico, y son los que rigen nuestras decisiones.



Es el cumplimiento a la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, Leyes, Reglamentos y Normas Federales, Estatales y Municipales aplicables donde tenemos actividades. Es un compromiso establecido en nuestra Política de Sustentabilidad, ningún documento interno puede estar por encima o en contra de la ley.

• Reglamento Interior de trabajo.

Nuestro **Reglamento Interior de Trabajo** establece los lineamientos generales de las relaciones laborales dentro de la organización, es el “documento normativo-administrativo interno que contiene un conjunto de normas que permite a la organización regular la relación laboral”.

En nuestro **Reglamento Interior de Trabajo** establecemos como norma nuestro compromiso con los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas** en derechos humanos y laborales, donde establecemos como obligatorio el trato digno y el respeto a los derechos humanos fundamentales, el rechazo a cualquier tipo de discriminación, trabajo infantil, ó trabajo forzoso, el respeto a la libertad de asociación y negociación colectiva.



INGRESOS/ ADMISIÓN

Artículo 4.- En **ASFALTOS GUADALAJARA S.A.P.I DE C.V**, las políticas, lineamientos y procedimientos relacionados con la contratación de personal operativo, administrativo, permanente, temporal, eventual y/o subcontratado, así como el trato para los que ya integran la empresa, se sustentan bajo los siguientes lineamientos:

1. Propiciar el trabajo digno y decente en todas las relaciones laborales.
2. Proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno donde se respete la dignidad humana y los derechos fundamentales.
3. Cumplir con las prohibiciones legales relativas al trabajo forzado, esclavitud, y trabajo infantil.
4. Evitar cualquier tipo de discriminación debido a cualquier factor o rasgo individual tal como edad, sexo, raza, origen étnico, género, religión capacidad diferente, estado civil u orientación sexual, condición social.
5. Brindar acceso a la seguridad social y a un salario remunerador.
6. Brindar capacitación continua para el incremento de la productividad con beneficios compartidos.
7. Respetar los derechos colectivos de los colaboradores, tales como libertad de asociación, autonomía, derecho de huelga y negociación colectiva.
8. Los únicos factores relevantes considerados para la contratación serán:
 - a. Que el candidato cuente con la competencia laboral (conocimientos, habilidades y actitudes) requerida para desempeñar el trabajo contratado.
 - b. Que el candidato sea físicamente apto para desempeñar su puesto, aprobando el examen médico realizado en base a los riesgos identificados en su puesto de trabajo.

Artículo 8.- Toda persona que presta servicios en **ASFALTOS GUADALAJARA S.A.P.I DE C.V** se obliga a acatar las normas y/o principios contenidos en el **Reglamento Interior de Trabajo, Código de ética y Conducta, Pacto Mundial de las Naciones Unidas, Contrato Colectivo de Trabajo, Contrato Individual del trabajo, Políticas, lineamientos y los procedimientos**, establecidos en la empresa para operar dando cumplimiento al marco legal y bajo principios éticos, para mejorar la productividad y calidad, así como la gestión de la seguridad y salud en el trabajo, y el impacto ambiental generado por nuestras actividades.

3

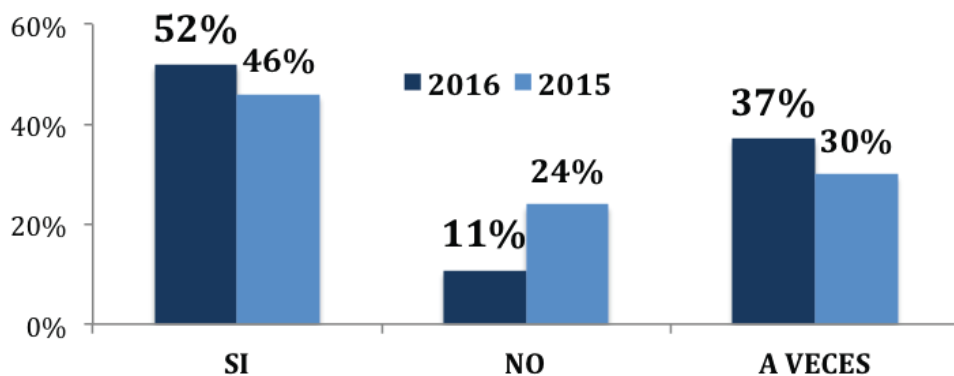
• Filosofía Organizacional Misión, Visión y Valores.

En la **Filosofía Organizacional** expresamos nuestras aspiraciones, compromiso con partes interesadas y nuestros principios éticos. Es la base que guía nuestro actuar dentro de la organización.

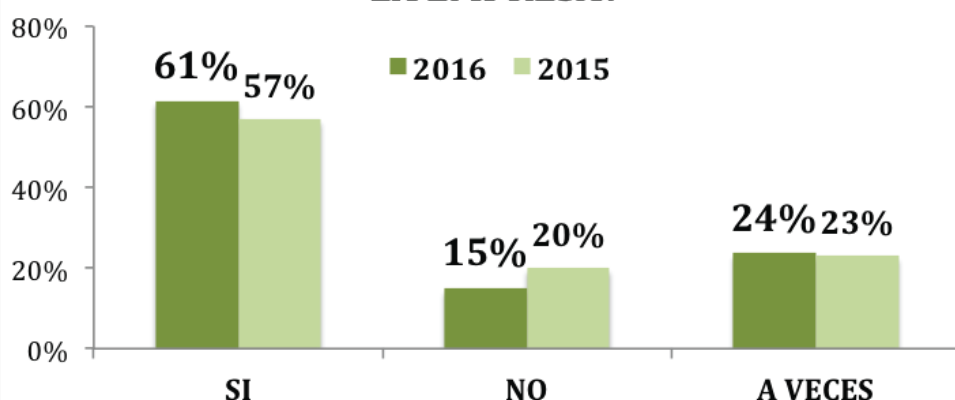
Los **Valores** son los pilares de nuestra cultura, definen el carácter de nuestra organización, expresan quiénes somos, en qué creemos y cómo nos comportamos, facilitan y garantizan la integración y el crecimiento de las personas que la conforman y determinan el nivel de armonía y la calidad del desempeño de la organización.

Con el objetivo de medir la coherencia de nuestra cultura, es decir, el grado de consistencia entre lo que dicen y hacen sus integrantes, se lleva a cabo una encuesta anual donde cada colaborador expresa de manera libre y anónima cómo se viven actualmente nuestros valores. Respecto al 2015-2016 tuvimos un incremento positivo en la percepción de las conductas específicas de cada valor.

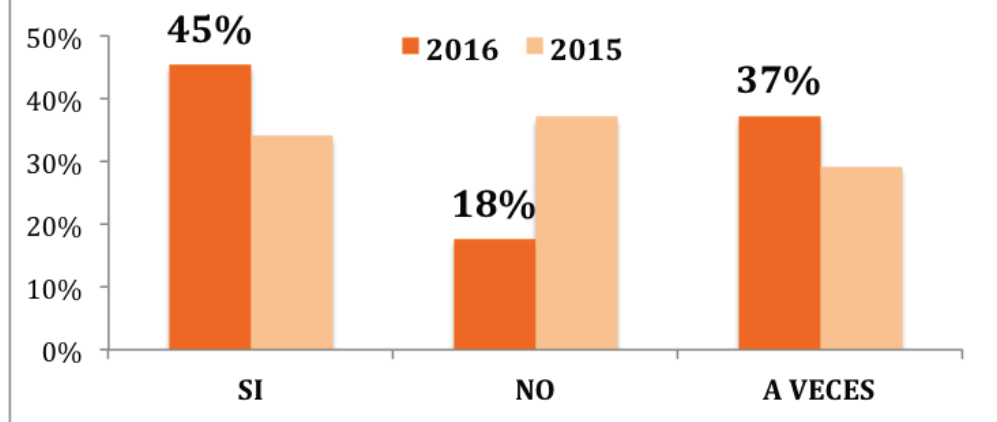
¿SE VIVE EL VALOR DE LA COLABORACIÓN EN LA EMPRESA?



¿SE VIVE EL VALOR DE LA CONFIANZA EN LA EMPRESA?



¿SE VIVE EL VALOR DEL COMPROMISO EN LA EMPRESA?



4

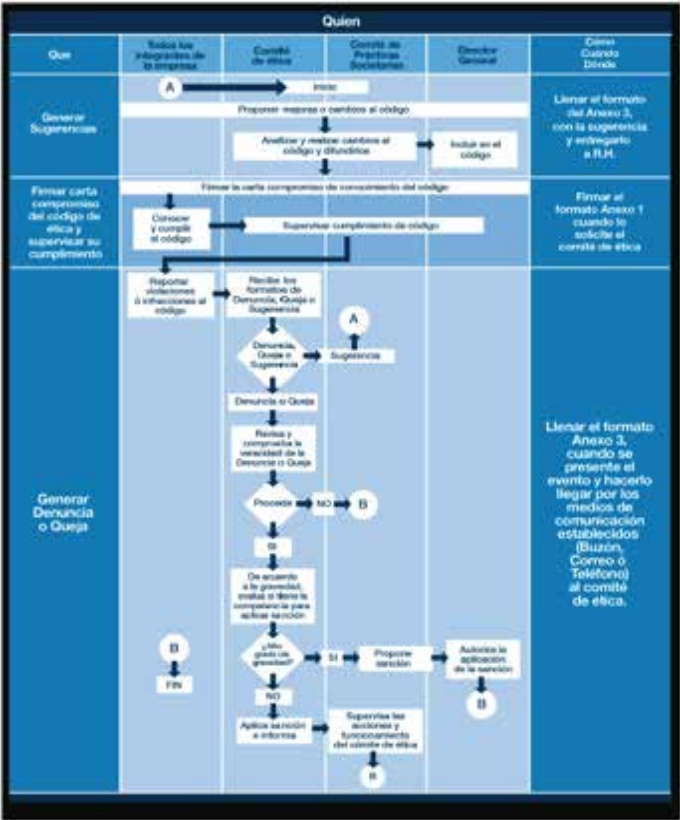
- **Código de Ética y Conducta.**
- **Política de Sustentabilidad.**
- **Política del Sistema de Gestión integrado SGI.**



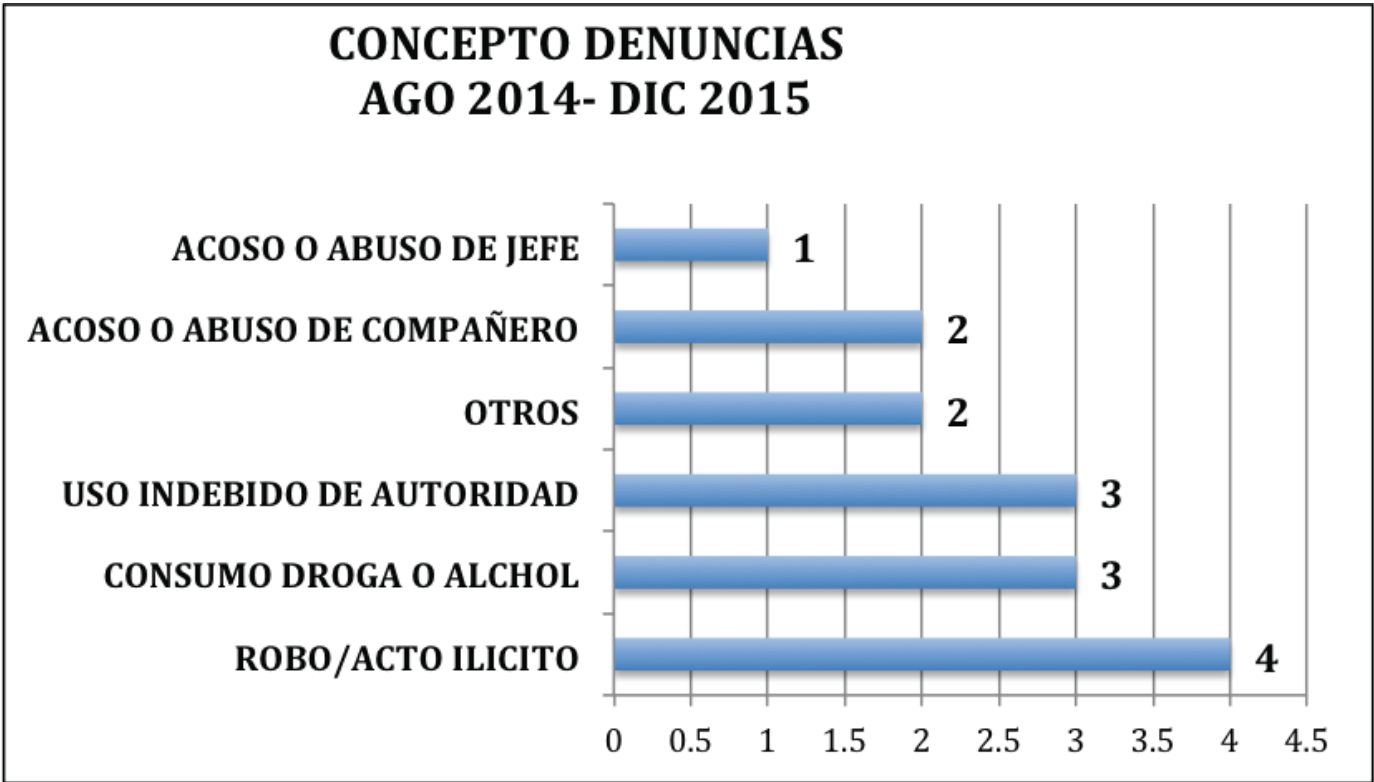
Código de ética y Conducta: Lineamientos de aplicación general que norman la conducta de las personas dentro de la organización basadas en principios éticos y los valores institucionales.

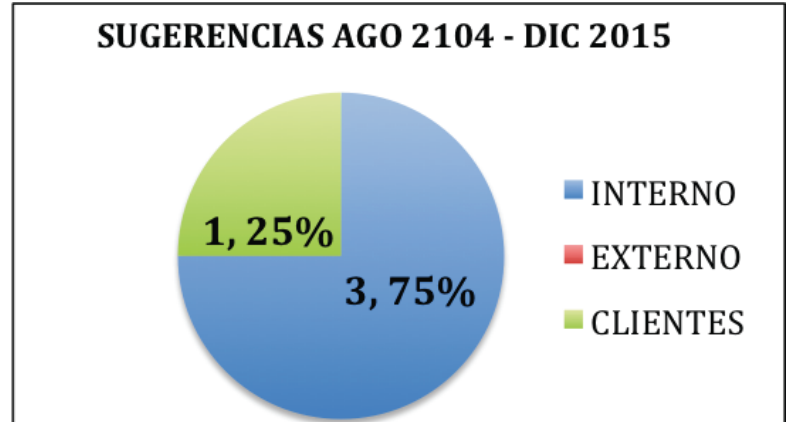
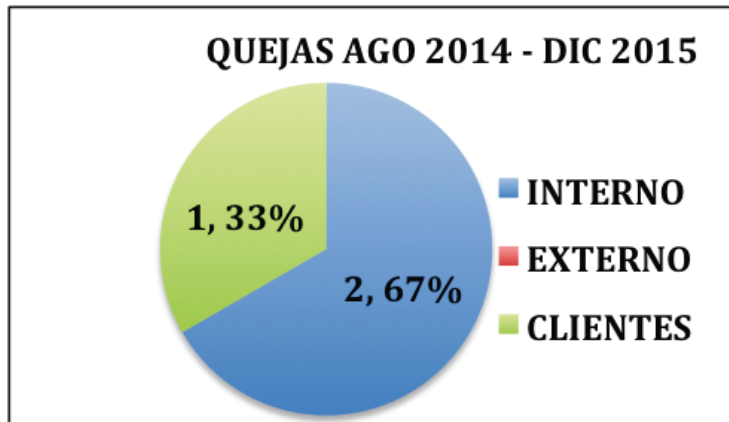
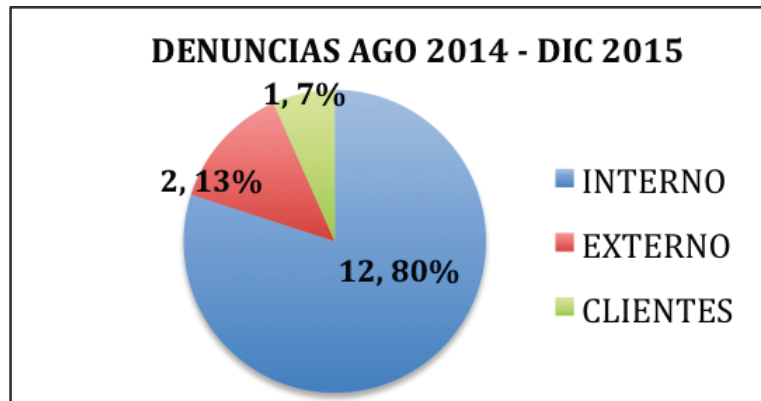
En nuestro **Código de Ética y Conducta** se establece también el cumplimiento a los principios del **Pacto Mundial de las Naciones Unidas**, así como la prohibición de cualquier tipo de abuso verbal, físico, psicológico; así como el abuso de autoridad.

Contamos con un mecanismo de denuncia donde los Colaboradores de forma anónima pueden denunciar este tipo de prácticas o cualquier otro tipo de violación a nuestro **Código de Ética y Conducta**. Mediante un comité de ética damos seguimiento y respuesta a las sugerencias, quejas y denuncias presentadas. Con esto generamos un clima de congruencia, legitimidad y transparencia en nuestras operaciones, y hace que los colaboradores se sientan parte de la solución de los problemas que pudieran presentarse en la empresa.



Reporte Comité de Ética Agosto 2014 - Diciembre 2015





Políticas: Principios generales que rigen a la organización. Es el marco general por donde camina la organización. De las políticas se generan los objetivos y se establecen las estrategias para alcanzarlos y se deriva la planeación estratégica. Actualmente contamos con 2 políticas:

Política de sustentabilidad

Somos conscientes de que el cumplimiento equilibrado de nuestras responsabilidades en materia económica, social y medioambiental, sobre la base de criterios de sostenibilidad, resulta esencial para lograr un crecimiento sustentable que favorezca el cumplimiento de nuestra misión y visión de negocio.

Para lograrlo nos definimos y basamos en los siguientes criterios:

- Promocionamos la mejora continua en un entorno seguro y sostenible
- Adoptamos medidas para disminuir los daños al medio ambiente como resultado de las actividades propias.
- Damos prioridad al desarrollo de los procesos preventivos que promuevan la seguridad y la salud de nuestros colaboradores.
- Fomentamos el desarrollo humano y profesional de nuestros colaboradores.
- Fomentamos el trabajo en equipo y la participación de las personas en todos los niveles de la organización.
- Promovemos y contribuimos al desarrollo de las comunidades en las que operamos.
- Nos comprometemos a cumplir las Leyes, Reglamentos y Normas del País donde realizamos actividades, actuando en todo momento con integridad, ética y equidad

Nos comprometemos a tener operaciones Seguras y Eficientes, buscando en todo momento las más alta Calidad en nuestros Productos y Servicios, salvaguardando la Seguridad y Salud ocupacional de nuestros COLABORADORES controlando los riesgos a los que están expuestos en el desempeño de sus actividades, así mismo gestionando el Impacto Ambiental como parte fundamental de nuestras operaciones, llevándolas a cabo de una manera ambientalmente responsable, cumpliendo la legislación aplicable y brindando capacitación continua.

5

• **Lineamientos específicos de Calidad, Seguridad y Medio ambiente.**

Lineamientos específicos de Calidad, Seguridad y Medio ambiente: Son las reglas o criterios específicos de operación, son establecidas según las necesidades de cada proceso. Dan armonía a la interacción entre procesos.

6

• **Procedimientos SGI (calidad, seguridad y medio ambiente). Perfiles de puesto.**

Procedimientos SGI (calidad, seguridad y medio ambiente). Los procedimientos le permiten a la organización normalizar su operación. Fortalecer el control interno y mejorar sus procesos de forma continua y sistemática. En los procedimientos se determina el qué, cómo y quién realizará las actividades para dar cumplimiento al mismo.


Perfiles: Es donde se establecen las competencias (conocimientos, habilidades y actitudes) que requieren el Colaboradores para desempeñar de forma eficiente su puesto. Se detallan las responsabilidades de su puesto y su autoridad.

Colaboradores

Consientes de que la institucionalidad de nuestros procesos de gestión del capital humanos es fundamental para generar una ventaja competitiva real y un crecimiento sostenido, hemos desarrollado e implementado una serie de estrategias para integrar, desarrollar y retener el talento humano. A continuación mencionamos lo más relevante.

Curricula de Aprendizaje

Administración de Empresas



No. Empleado:
Ingresos:
Empleado:
Fecha Rec:
Evaluación:
Categoría:
Laboral:
Emergencia:
Alergias:
Disponibilidad:
CJA:
Área:
Departamento:
Puesto:
Clasificación:
Categoría:
Ubicación:

Historial Académico

Historial

Ediciones

Cursos y Actualizaciones

Curso : RESPONSABILIDAD SOCIAL EMPRESARIAL

Institución : CONSEJO DE CAMARAS INDUSTRIALES DE JALISCO

Origen : Privada origen : Interno modalidad : Presencial

Tipo / Área : Participación social

Fecha Inicio : 14 Marzo 2012

Fecha Fin : 15 Marzo 2012

Duración : 2 Días


Curso	Inicio	Fin
FORMACION DE INSTRUCTORES INTERNOS	31/12/2007	31/12/2007
LA CAPACITACION COMO FACTOR DEL CAMBIO ORGANIZACIONAL	27/07/2005	27/07/2005
ESTRATEGIAS PARA LA REDUCCION DE LA ROTACION Y AUSENTISMO	02/07/2006	05/07/2006
CURSO DE EVALUACION POR MEDIO DE PRUEBAS PSICOMETRICAS	31/10/2005	31/10/2005
REUNION EQUIPO DE MEJORA CONTINUA	09/07/2014	09/07/2014
REUNION EQUIPO DE MEJORA CONTINUA	23/07/2014	23/07/2014
REUNION EQUIPO DE MEJORA CONTINUA	06/08/2014	06/08/2014
CURSO OPERACIONES	27/08/2014	27/08/2014
GESTION POR COMPETENCIAS	26/09/2014	26/09/2014
CURSO OPERACIONES	03/10/2014	03/10/2014

Nuevo

Eliminar

Evaluación de Competencias y plan de desarrollo

Evaluaciones



Empleado : 20125 nombre : ZOHEL MARTINEZ FLORES

Asignado a : Puesto Evaluación de Puesto

Competencia : ADMO DE LA CAPACITACION

A Calificar : Todos

CONOCIMIENTOS

Diseño de formatos Nivel : 100% Total : 3.00

Validación de Jefe Directo

HABILIDADES

Amabilidad Nivel : Alto 100% Total : 4.00

ACTITUDES

Administración de proyectos Nivel : Alto 50% Total : 1.50

Honestidad Nivel : Medio 50% Total : 1.50

FUNCIONES

Evaluaciones :

Id	EST	Fecha
6	✓	26/04/2013
5	✓	26/04/2013
15	✓	26/01/2015
16	✓	05/02/2015
18	✓	05/01/2016

Guardar

Reportar

Nuevo

Eliminar

Regresar

Como parte del desarrollo de nuestros líderes tenemos una página web donde mensualmente se suben artículos o temas de interés relacionados a valores, gestión empresarial, liderazgo, etc. El líder es co-responsable de su formación, por tal motivo ingresa desde cualquier lugar en el horario conveniente para él.

Capacitación con Acceso Via Web



Brindamos más horas de capacitación que las recomendas por las autoridades, durante el 2015 cada Colaborador recibió 45 horas de capacitación en temas diversos y otras 20 horas más en pláticas diarias de Seguridad, Salud y Medio ambiente. Promovemos la capacitación interna, por lo que actualmente nuestros estadísticos muestran que más del 80% de capacitación es interna y el resto es externa; de esta manera replicamos nuestras capacidades internas, cuando la capacitación es especializada procuramos enviar 2 o más capacitadores internos para que reciban la capacitación y después la impartan al resto de los colaboradores.

Indicadores Capacitación y Desarrollo

Indicadores Capacitación	2015	2014	2013
Horas de Capacitación Por personal	45.12	41.66	23.65
Horas hombre de Capacitación	36,545	37,775	19,123
Capacitación administrativa	12%	19%	20%
Capacitación operativa	88%	81%	80%
Capacitación interna	90%	83%	67%
Inversion en Capacitación	\$695,173.00	1,602,190.86	\$1,212,524.34

Pláticas Diarias de 10 mín

PLÁTICAS DIARIAS DE 10 min SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE	2015
Número de Pláticas de 10 minutos impartidas	96,836
Horas hombre totales de Capacitación en platicas de seguridad	16,139
Horas Hombre por persona en pláticas	20 horas

Dirección por Objetivos, Evaluación de desempeño

Para alinear el capital humano, fue necesario vincular los esfuerzos de cada colaborador con las metas estratégicas de la empresa y asegurar que su comportamiento sea congruente con la escala de Valores que conforman la filosofía y cultura de la organización. Queremos crear una cultura de resultados pero que estos se logren respetando nuestra escala de valores (¡y no a cualquier precio!), para lo cual desarrollamos una herramienta donde llevamos a cabo el cascadeo de objetivos y los ligamos con comportamientos específicos que definen nuestros Valores, de esta forma decimos claramente al Colaborador cuál es el desempeño esperado alineando la conducta a nuestros valores y principios éticos.

A continuación presentamos la herramienta de evaluación desarrollada para el área de mantenimiento de vehículos y maquinaria.

Esquema de evaluación

ESQUEMA DE EVALUACIÓN	VALOR	DEFINICIÓN DE COMPORTAMIENTO GENERAL ESPERADO	COMPORTAMIENTOS ESPECIFICOS A EVALUAR	OBSERVACIONES PARA NO PERDER PUNTOS
	COLABORACION	Muestro disposición para trabajar en equipo, compartir esfuerzo y conocimiento	DISPONIBILIDAD *Cumplir indicaciones-disponibilidad para salir fuera, *Laborar fuera de horario *Trabajo en equipo *Mostrar buena actitud	No mostrar colaboración y compromiso.
		Siempre busco nuevas y mejores formas de hacer las cosas para lograr la máxima eficiencia.	CAPACIDAD *Calidad del trabajo (garantías, costo), *Tiempo de entrega, *Cuidado herramientas, *Optimización de recursos.	Se evalúa por semana en caso de alguna garantía o sobrecosto por una mala reparación. Puntuación 0
	COMPROMISO	Brindo un esfuerzo adicional al realizar mi trabajo	RESPONSABILIDAD *Cuidado de herramienta, *Orden y limpieza, *0 accidentes.	En caso de que tenga un accidente, pierda o haga mal uso de la herramienta, no tenga su área de trabajo ordenada y limpia. Puntuación 0
		Termino en tiempo y forma las tareas encomendadas, y soy puntual	REPONSABILIDAD *Retardos, faltas, *Evitar tiempos muertos, *Proactividad, *Cumplimiento a procedimientos (orden de servicio) y Reglamentos de la empresa.	En caso de falta injustificada, llegar tarde, buscar tiempos muertos, no cumplir con los controles admo. Puntuación 0
	CONFIANZA	Fomento relaciones de confianza a través de una comunicación oportuna, clara y veraz.	RESPECTO *Respeto a los compañeros, *Comunicación clara y directa.	Constantes llevaderas, falta de respeto, presentarse en estado de alcoholismo o drogas. Acta admo y puntuación 0
		Desempeño mi trabajo con integridad y honradez.	CONFIABILIDAD *Cuidado y optimización de recursos. Integridad y honradez.	Reportar horas extras injustificadas, hacer algún acto ilícito. En este caso se levanta acta admo o despido. Puntuación 0

Criterios de evaluación

Considerando como puntuación máxima 6 puntos por semana en 50 semanas serian 3000. (Considerando 2 de vacaciones). **Al final del año se otorgan 100 puntos extras por no tener accidentes.**

ESQUEMA DE EVALUACIÓN

PUNTUACIÓN	RANGO	RANGO	OBSERVACIONES	PLAN DE ACCIÓN
PUNTUACIÓN MÁXIMA	ENTRE 3000 Y 2700 PUNTOS	100%-90%	Estrella: Cumple con el desempeño y comportamientos deseados.	BONO ANUAL Ó SEMESTRAL DE PRODUCTIVIDAD DEL 100%. RECONOMIENTO POR ESCRITO.
PUNTUACION MEDIA	ENTRE 2690 Y 2400 PUNTOS	89%-80%	Bueno: Cumple generalmente con el desempeño y comportamientos deseados.	BONO ANUAL Ó SEMESTRAL DE PRODUCTIVIDAD DEL 50%. REQUIERE RETROALIMENTACIÓN Y APOYAR PARA MEJORAR DESEMPEÑO.
PUNTUACIÓN ALERTA	ENTRE 2390 Y 2100 PUNTOS	79%-70%	Regular: Cumple de forma inconsistente con el desempeño y comportamientos deseados	NO ACCEDE AL BONO. REQUIERE RETROALIMENTACIÓN Y APOYAR PARA MEJORAR DESEMPEÑO, DAR SEGUIMIENTO.
PUNTUACIÓN BAJA	MENOS DE 2100 PUNTOS	>69%	Insuficiente: No Cumple con el desempeño y comportamientos deseados	DAR DE BAJA

Reconocimientos y Beneficios a los Colaboradores

Contamos con diferentes esquemas de reconocimientos los cuales son por desempeño, por antigüedad, por innovaciones o implementación de proyectos, el reconcomiento puede ser de tipo económico, por escrito o mediante diplomas o certificados. A continuación mostramos algunos ejemplos:

Programa de evaluación del desempeño para operadores, "Programa Líder

Es un reconocimiento a los empleados del área de tráfico donde se les otorga una compensación extra a su salario en base a los siguientes puntos que deben cumplir:

Programa Líder

L

- 1) Limpieza en el camión y condiciones de trato y uso.
- 2) Presentación y limpieza del operador

I

- 1) Información en bitácoras, sin correcciones y bien llenados.
- 2) Comunicación interna, clara y precisa..

D

- 1) Disponibilidad al trabajo en tareas encomendadas
- 2) Actitud de servicio, honestidad y compromiso.

E

- 1) Entradas a taller, justificado reparaciones para ausentarse.
- 2) Permiso personal, sin justificante: IMSS, INFONAVIT etc.

R

- 1) Rendimiento en combustible diesel.

Reconocimiento por escrito: por innovaciones, mejores o participación activa en algún proyecto.



Beneficios adicionales a los estipulados por ley: Además de las prestaciones de ley, en Asfaltos Guadalajara S.A.P.I. de C.V. otorgamos a nuestros colaboradores otros beneficios tanto para ellos como para sus familias, entre los cuales se encuentran:

- Jornada menor y horario flexible para madres de familia con hijos menores de 12 años.
- Prácticas profesionales y horarios flexibles para estudiantes.
- En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria o se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; el descanso podrá ser de hasta diez semanas posteriores al parto (2 semanas más que las que marca la Ley Federal del Trabajo), previa

presentación del certificado médico correspondiente, percibiendo salario íntegro en cualquiera de los casos.

- En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de ocho semanas con salario íntegro posteriores al día en que lo reciba (2 semanas más que las que marca la Ley Federal del Trabajo).
- En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, o bien, reducir en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado, como prefiera la madre, ingresar 1 hora más tarde o salir 1 hora más temprano, sin afectar su salario.
- La empresa otorga los permisos necesarios de ausentarse para que la madre lleve a cabo los trámites necesarios para acceder a los servicios de guardería infantil que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social, como son la junta inicial, los 3 días de adaptación, así como cualquier otro requisito que deba cumplir, pagando el salario íntegro, siempre y cuando se presenten los justificantes que especifiquen los días y horas en las que se ausento para tal fin.

- La ley otorga permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres colaboradores, por el nacimiento de sus hijos y, de igual manera, en caso de adopción, la empresa otorga 1 día extra siendo en total 6 días con goce de sueldo; estos pueden ser tomados de forma continua o discontinua, dentro de los 6 meses siguientes al nacimiento o adopción de un infante.
- Todo colaborador disfrutará de permiso por escrito para faltar a sus labores con goce de salario cuando ocurra cualquiera de las siguientes circunstancias:
 - a) Hombres; 6 días por el nacimiento de sus hijos ó adopción de un infante.
 - b) Un día en caso de matrimonio, cuando éste ocurra en día de trabajo.
 - c) Tres días en caso de fallecimiento de sus padres, cónyuge o hijos.
 - d) Dos días por causa de accidente de padres, cónyuge o hijos cuando éste ocurra en día de trabajo.
- Día 12 de Diciembre no laborable
- Descuento en exámenes médicos preventivos para colaborador y familiares, descuentos vía nómina.
- Adquisición de útiles escolares con descuentos en pagos vía nómina. Pago del 100% útiles a los hijos de colaboradores con promedio superior a 9.

Compromiso de erradicar el rezago Educativo

Por sexto año consecutivo mantenemos el compromiso de erradicar el rezago educativo en todos nuestros Colaboradores, con el apoyo del programa INEA ponemos a su disposición maestro, instalaciones y horarios laborales para que terminen su primaria y secundaria.

Hasta el día de hoy se han graduado 80 personas bajo este programa, 10 personas aprendieron a leer en el programa de alfabetización, 36 terminaron su primaria y 34 secundaria. Este programa es abierto para Colaboradores y Familiares que deseen terminar su educación básica.

También contamos con el beneficio para los colaboradores que deseen cursar algún diplomado o bien continuar con sus estudios de licenciatura o posgrado, otorgándoles un apoyo escolar mensual en base a los criterios establecidos en nuestros lineamientos de capacitación y desarrollo.

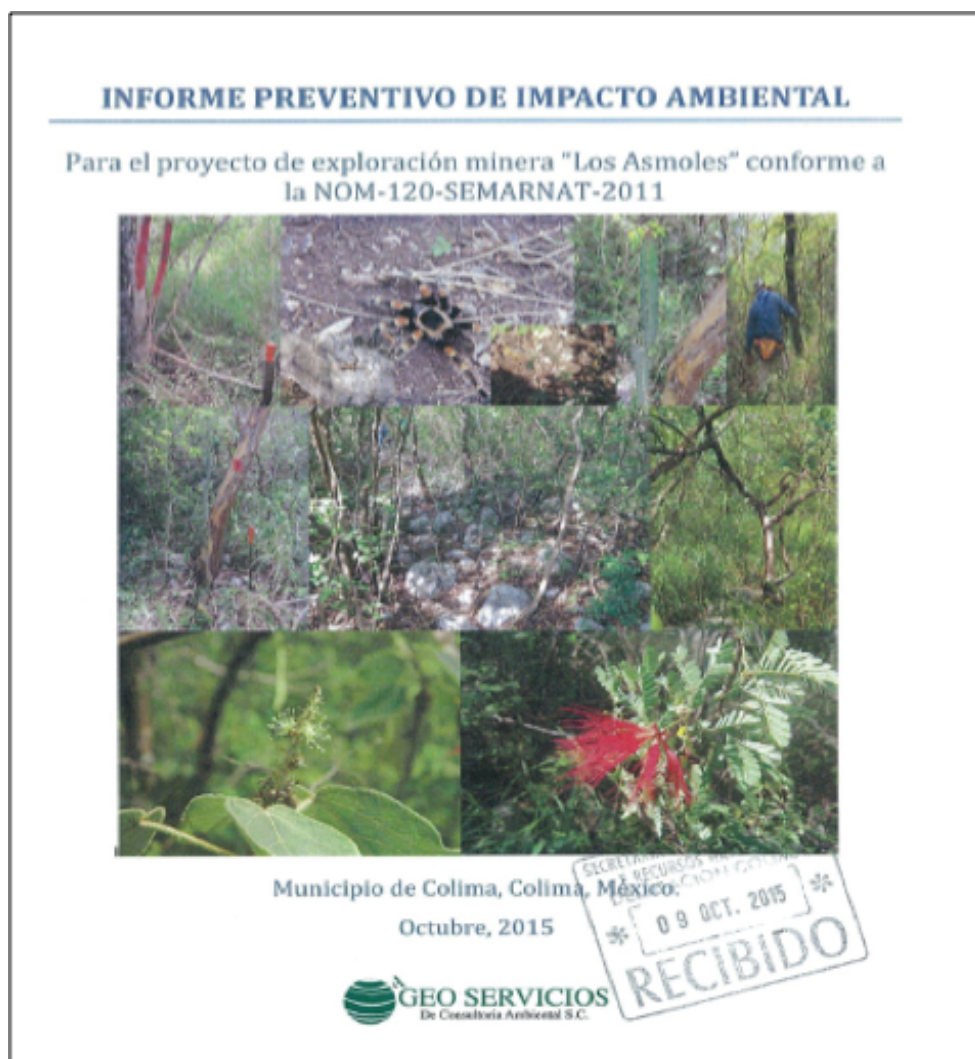


Principio 7: Las empresas deben apoyar el abordaje precautorio de los retos ambientalistas.
Principio 8: Llevar a cabo iniciativas para promover mayor responsabilidad ambiental.
Principio 9: Promover desarrollo y difusión de tecnologías amigables al medio ambiente.

Analizamos las principales repercusiones ambientales que se derivan de nuestras actividades para poder tomar medidas de prevención, mitigación y rehabilitación; con el fin de cumplir el objetivo de minimizar la afectación al medio ambiente y poder ofrecer nuestros productos y servicios de manera armoniosa con éste.

PRINCIPIO 7: APOYAR EL ENFOQUE PREVENTIVO FRENTE A LOS RETOS MEDIO AMBIENTALES.

A fin de prevenir posibles impactos ambientales, se realiza el informe preventivo del área que se va a explorar, para determinar el estado actual del medio ambiente y tener un punto de referencia; lo que nos permite hacer una planificación óptima para las medidas de control ambiental.



En las zonas de trabajo, se le da una separación y almacenamiento cuidadoso al material de despálme (capa superficial del suelo), siempre manteniéndolo resguardado dentro del predio, evitando su erosión y manteniendo los requerimientos nutricionales necesarios para su posterior reintegración.

Nuestras acciones de mitigación ambiental, para evitar el exceso de emisiones de polvo se complementa con riegos diarios en los caminos; el agua utilizada es de lluvia captada en estanques habilitados, para reducir el uso de agua potable o de ríos y arroyos. Habilitamos a los camiones de transporte de material y las trituradoras con lonas, éstas últimas cuentan además con un sistema de aspersión a base de agua.



Fig.2. Material de despálme resguardado, con señalización para evitar su contaminación.



Fig.3. Riego en los caminos

Nuestras actividades requieren de la utilización de productos químicos, para esto se ha diseñado un plan de respuesta a emergencia. Gracias a la capacitación del personal y al buen manejo de los productos no se ha presentado en nuestras instalaciones ninguna contingencia.



Fig.4. Lonas en los camiones de transporte de material, para el control las emisiones de polvo.



Fig.5. Lonas en la planta de trituración.

La utilización de estos productos genera residuos peligrosos, que son concentrados en el almacén temporal de residuos peligrosos de cada planta y son recolectados por Impulsora Ecológica Transportista S.A. de C.V.



Fig.6. Almacén temporal de residuos peligrosos, con la rampa adecuada para el tránsito de los contenedores, señalamiento, extintor y balizado.



Fig.7. Contenedores de aceite usado; clasificados. Aterrizados y etiquetados (Nombre del residuo, rombo de seguridad, equipo de protección personal y fecha de ingreso).

SECRETARÍA DE MEDIO AMBIENTE Y RECURSOS NATURALES

INSTITUTO NACIONAL DE ECOLOGÍA

DIRECCIÓN GENERAL DE NORMATIVIDAD AMBIENTAL

MANIFIESTO DE ENTREGA, TRANSPORTE Y RECEPCIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS

1. NOMBRE DE RESIDUO AMBIENTAL: **ACEITE USADO**

2. NÚMERO DE MANIFIESTO: **ASFDU-11584**

3. FECHA: **15/03/2018**

4. RAZÓN SOCIAL DE LA EMPRESA GENERADORA: **ASFALTOS GUADALAJARA S.A. DE C.V.**

DOMICILIO: **AV. COLUMBO 4300 D 4300** C.P.: **44100** PLANTA: **1**

MUNICIPIO O DELEGACIÓN: **TLAQUEPAQUE** EST.: **JALISCO**

TEL.: **3707021 EXT 104** FAX:

5. DESCRIPCIÓN (Nombre del residuo y características CDTES)

CONTENEDOR	CAPACIDAD	TIPO	CANTIDAD TOTAL DE RESIDUOS	UNIDAD
ACEITE USADO	200	PDS	200	PDS
ACEITE USADO	200	PDS	200	PDS
ACEITE USADO	200	PDS	200	PDS

6. INSTRUCCIONES ESPECIALES E INFORMACIÓN ADICIONAL PARA EL MANEJO SEGURO

7. CERTIFICACIÓN DEL GENERADOR

DECLARO QUE EL CONTENIDO DE ESTE MANIFIESTO TOTAL Y CORRESPONDIENTE DESCRIBIENDO EL NOMBRE DEL RESIDUO, CARACTERÍSTICAS, CANTIDAD, ORIGEN, DESTINO, PARA LA ADECUADA MANEJO DE LOS RESIDUOS PELIGROSOS PARA SU TRANSPORTE, PARA EL MANEJO Y FORMA DEL RESPONSABLE: **MIQUEL ANGEL SANCHEZ**

8. NOMBRE DE LA EMPRESA TRANSPORTISTA: **IMPULSORA ECOLÓGICA LOGÍSTICA S.A. DE C.V.**

DOMICILIO: **ACUEDUCTO 2000 HTLALAJARAN DE LOS MEMBELLLOS** C.P.: **44100**

AUTORIZACIÓN DE LA SEMANAY: **15-03-PS-1-03-02** N.º DE REGISTRO: **001121007000001**

9. RECOR LOS RESIDUOS DESCRITOS EN EL MANIFIESTO EN EL TRANSPORTE

NOMBRE: **ANTONIO ZAPATA** CARGO: **OPERADOR** FECHA DE EMBAQUE: **15/03/2018**

10. RUTA DE LA EMPRESA GENERADORA HASTA SU ENTREGA

TLAQUEPAQUE HTLALAJARAN DE LOS MEMBELLLOS

11. TIPO DE VEHICULO: **TRUCK** N.º DE PLACA: **JL-62028**

12. NOMBRE DE LA EMPRESA DESTINATARIA: **IMPULSORA ECOLÓGICA LOGÍSTICA S.A. DE C.V.**

NOMBRE DE AUTORIZACIÓN DE LA SEMANAY: **15-03-PS-1-03-02**

IMPULSORA ECOLÓGICA LOGÍSTICA S.A. DE C.V.

13. RECOR LOS RESIDUOS DESCRITOS EN EL MANIFIESTO

DESTINATARIO: **AMPAJA ORDEN DE REC. 0000762** 7. TAREAS A REALIZAR: **RECEPCIÓN**

NOMBRE: **E. GUSTAVO PEÑA G.** FECHA DE RECEPCIÓN: **15/03/2018**

CARGO: **GERENTE**

Fig.9. Manifiestos de la cantidad de Residuos peligrosos entregados a Impulsora Ecológica Logística S.A. de C.V.



Contrato de Servicios

Contrato de Servicios relacionados con el manejo de Residuos Peligrosos que celebran por una parte **IMPULSORA ECOLÓGICA LOGÍSTICA, S.A. DE C.V.**, representada por el **L.D.I. Gustavo Peña Quirarte**, en su carácter de Representante Legal y por la otra **ASFALTOS GUADALAJARA, S.A.P.I. DE C.V.**, representada por **Francisco Javier Rabago García**, en su carácter de Representante Legal, a quienes en lo sucesivo y para efectos de este contrato se les denominará **"Prestador del Servicio"** y **"Receptor del Servicio"** respectivamente, de acuerdo con las siguientes declaraciones y cláusulas:

PRINCIPIO 8: PROMOVER MAYOR RESPONSABILIDAD MEDIOAMBIENTAL.

Conscientes de la responsabilidad ambiental que debemos asumir, la empresa ha formado el área de Medio Ambiente, área que integra el departamento de SSYMA (Seguridad, Salud y Medio Ambiente). Esta área, compuesta por biólogos; es la encargada de la gestión de los asuntos ambientales.

Esta responsabilidad nos ha llevado a integrar nuestro compromiso por un desarrollo sustentable en nuestra visión y misión e incorporarla a nuestra política; que promueva su cuidado bajo los valores de confianza, colaboración y compromiso.



Fig.10. Integrantes del área de Medio Ambiente.

NUESTRA MISIÓN



Somos una organización de clase mundial 100% Mexicana en la industria de la construcción, conservación y gestión de infraestructura de vías terrestres, brindamos soluciones integrales en explotación, trituración, cribado y manejo de materiales para la industria minera, somos expertos en producir materiales triturados y mezclas asfálticas para la industria de la construcción.

Contribuimos activamente al bienestar social y el desarrollo sustentable mediante la creación de valor compartido para nuestros clientes, accionistas, colaboradores y las comunidades en las que operamos, minimizando nuestros impactos al medio ambiente.

NUESTRA VISIÓN



Generamos desarrollo sustentable en nuestras actividades y líneas de negocio, ofreciendo productos y servicios vanguardistas, con la más alta calidad, con alta capacidad de respuesta, al precio más competitivo. Somos rigurosos en el cumplimiento de los programas de nuestros proyectos, ya que tenemos operaciones eficientes, esbeltas, oportunas e innovadoras.

La seguridad de nuestra gente es prioridad en nuestras operaciones. Somos rentables, competitivos, honestos, comprometidos y confiables para todas nuestras audiencias. Estamos en continuo aprendizaje con el fin de ser cada día mejores. Somos cuidadosos del medio ambiente.

Fig.11. Integración del desarrollo sustentable en nuestra Misión y Visión. Fuente: <http://www.garciaascencio.com>.

NUESTROS VALORES

CONFIANZA



Fomentamos las relaciones de confianza y mutuo beneficio entre los miembros del equipo, clientes, proveedores, otros socios ó aliados mediante una comunicación efectiva y un comportamiento ético, la confianza es pieza fundamental para avanzar y contribuir al éxito de Grupo García Ascencio.

COLABORACIÓN



Pensamos continuamente en que es posible y siempre hay soluciones en las que TODOS ganamos. Ser creativos y generosos con los demás miembros del equipo, clientes, proveedores, otros socios ó aliados porque el "valor" en abundancia a nuestro alrededor genera un enorme valor de retorno.

En Grupo García Ascencio tenemos como prioridad fomentar la colaboración y trabajo en equipo, esfuerzos fundamentales para superar con éxito los retos y desafíos que se presentan a nuestra organización.

COMPROMISO



Es poner en juego nuestras capacidades, voluntad y entusiasmo, para sacar adelante aquello que se nos ha confiado, es ir más allá de nuestras obligaciones haciendo un poco más de lo esperado al grado de sorprender en todas nuestras acciones.

Fig.12. Valores de la empresa (Confianza, Colaboración y Compromiso) con los que trabajamos para lograr un adecuado funcionamiento ambiental. Fuente: <http://www.garciaascencio.com>.



Se brinda capacitación y se imparte cursos de temas ambientales (manejo de residuos, concientización, responsabilidad y conservación ambiental), ya que el personal es la parte fundamental para lograr nuestro objetivo. Con esto hemos logrado brindar el conocimiento y la sensibilización hacia el medio ambiente para la correcta toma de decisiones en la realización de nuestras actividades. En el periodo de Julio del 2015 a Julio de 2016 se impartieron 172 horas de capacitación a 117 personas.

Fig.13. Política integral de Seguridad, Salud y Medio ambiente; incorporando el cuidado del medio ambiente en ella.

Como parte de la gran responsabilidad ambiental que se tiene, se hizo este año un donativo de 100 árboles de cedro blanco (cupressus lusitanica) de 1.5 m de altura para el municipio de Tonalá, Jalisco.



Fig.14. portada de la presentación del curso de inducción impartido al personal de nuevo ingreso.

Fig.15. Personal recibiendo el curso de medio ambiente.



Fig.16. control de asistencia a los cursos impartidos (izquierda y centro) y evaluación del instructor por parte del personal (derecha).



Fig.17. Oficio de entrega de 100 individuos de cedro blanco para reforestar el fraccionamiento El Moral en Tonalá, Jalisco.

Se motiva a la comunidad laboral a participar en las campañas de medio ambiente, apoyamos a la asociación Cómplices A.C., la cual se da a la tarea de la recolección y reciclaje de tapas y botellas de PET, para beneficiar a niños con cáncer. En la figura 16, se muestran los métricos de los donativos de 2012 a 2016 realizados por Asfaltos Guadalajara S.A.P.I de C.V.; quien en conjunto con otras instituciones trabaja para el apoyo social de los afectados y a su vez para dar impulsos al cumplimiento de las metas de fomentación de valores ambientales de la empresa. La separación de residuos es una de las acciones fomentadas dentro de la empresa.

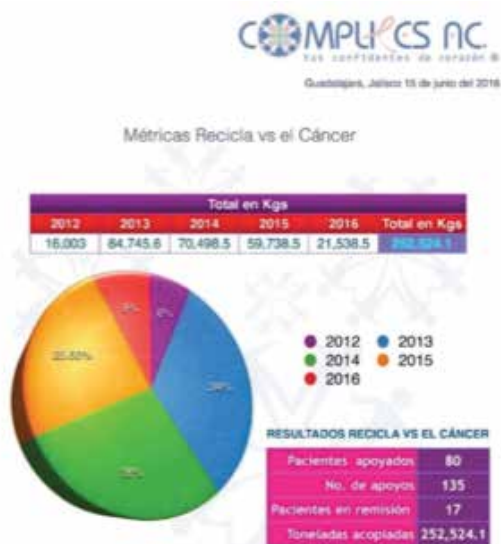


Fig. 19. Manifiesto de donativos a la fundación Cómplices A.C.

Salida									
Responsable: 10114 MENDOZA GONZALEZ JOSE									
Destino: TALLER DIESEL (PLANTA 1)									
Folio	Requi	Código	Descripción	Destino	Unidad	Prod.	Cent.	P. U.	Costo
0	0		VALOR DE MATERIAL PET	TALLER DIESEL (PLANTA 1)	MSD	120	127	\$5.00	\$6.00
			VALOR DE MATERIAL TAPAS	TALLER DIESEL (PLANTA 1)	MSD	30	80	\$5.00	\$5.00
Total									\$5.00
Tratado Material Vigencia Saldo Recibo en Cuentas Regreso Planta 1									
Fecha y Hora de Salida Fecha y Hora de Regreso									



Fig. 20. Botes para separación de residuos en oficinas, con el área delimitada.



Fig. 21. Botes para separación de residuos en plantas y obras.

La empresa se da a la tarea de la divulgación de información vigente y concisa al personal para el cuidado del medio ambiente en su área de trabajo específica, se integran temas como separación de residuos, cuidados de flora y fauna en caso de tener contacto con estos. Contamos con un tríptico para la difusión de información integral de seguridad, salud y medio ambiente.

MEDIO AMBIENTE
"Cuando dañamos a la tierra, nos dañamos a nosotros mismos"

➤ Manejo De Residuos.

La separación de residuos es una acción fundamental para el cuidado del medio ambiente, para esto sigue los siguientes pasos:

- ✓ Levanta la basura
- ✓ Identifica el tipo de residuo (orgánico e inorgánico)
- ✓ Colócalo en el bote correspondiente (verde o azul)

Bote Verde (Residuos Orgánicos)	Bote Azul (Residuos Inorgánicos)
<ul style="list-style-type: none"> Residuos de orgánicos (restos de comida y servilletas usadas) 	<ul style="list-style-type: none"> Plásticos (vasos, botellas, popotes, contenedores de comida y todo tipo de desechable) Colillas de cigarro Latas Chicles

¡Mantener el área de trabajo limpio y libre de residuos de todo tipo!

➤ Protección de Flora y Fauna.

Protección de flora:

- ❖ No troces o arranques las plantas
- ❖ No enciendas fogatas para calentar alimentos ni como calefacción para reducir el riesgo de ocasionar incendios.

Protección de fauna:

- ❖ No mates, maltrates o captures animales silvestres

¿Qué hacer en caso de encontrarse con fauna peligrosa?

- ✓ Alejate del área
- ✓ Alerta a tus compañeros
- ✓ Repórtalo con el encargado

El daño o captura a la fauna silvestre está castigado por la ley con hasta 8 años de cárcel

Si acatas y adoptas estas medidas de Seguridad, Salud y Medio Ambiente, estás listo para integrarte al equipo de trabajo de Asfaltos Guadalajara S.A.P.I. de C.V.

¡Bienvenido!

SSYMA

INDUCCION DE SEGURIDAD

SALUD Y MEDIO AMBIENTE

Objetivo

Que todo el personal de Asfaltos Guadalajara SAPI de CV, conozca los lineamientos en SSYMA (Seguridad salud y Medio Ambiente) para que los aplique en su labores diarias en el trabajo.

Fig.22.Tríptico de información medioambiental entregado a la comunidad laboral.

PRINCIPIO 9: ALENTAR EL DESARROLLO Y LA DIFUSIÓN DE LAS TECNOLOGÍAS RESPETUOSAS DEL MEDIO AMBIENTE.

Mediante el lavado de la maquinaria se genera un gran gasto de agua y contaminación de esta, para enfrentar esto contamos, desde hace 4 años, con una planta tratadora de agua a base de Zeolitas, con ello descontaminamos el agua y la volvemos a reutilizar para el proceso. Con esto descontaminamos cerca de 10 000 L de agua al mes.

Se ha equipado los baños con letrinas ahorradoras. Gracias a esto generamos un ahorro de 164 000 L aproximadamente al año.

Fig.23. Planta de Zeolitas, para tratar el agua contaminada del proceso de lavado de la maquinaria.

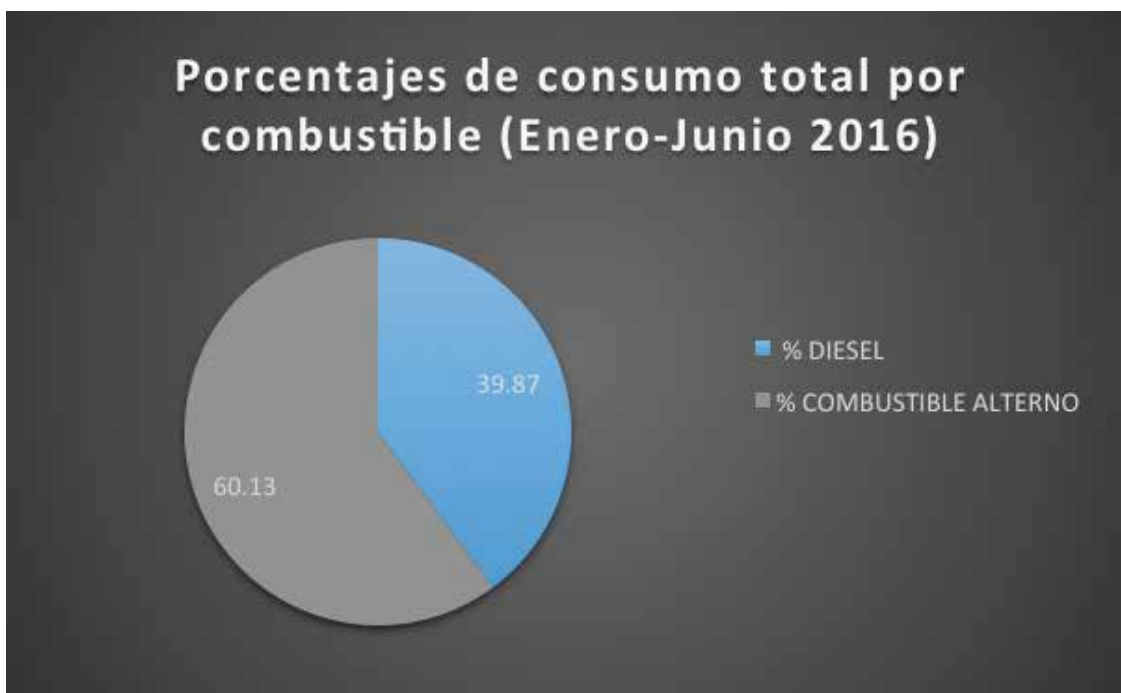


Fig.24. Mingitorios ahorradores en baños para hombres y sanitarios ahorradores en baños para mujeres. Se estima un ahorro de 164 000 L anuales de agua.

Año	Mes	Volumen (litros)
2015	Enero	117,051.99
	Febrero	229,366.18
	Marzo	257,254.03
	Abril	317,923.19
	Mayo	165,434.89
	Junio	247,238.19
	Julio	194,934.00
	Agosto	136,077.82
	Septiembre	118,166.17
	Octubre	127,756.32
	Noviembre	133,825.19
	Diciembre	147,511.54
	TOTAL ANUAL	2'192,539.49
2016	Enero	79983.8752
	Febrero	112341.971
	Marzo	60501.2427
	Abril	152361.08
	Mayo	141004.485
	Junio	88818.5782
	TOTAL	635011.233

La utilización de Combustible alterno; elaborado a partir del reciclaje de aceites lubricantes y de motor usados en la empresa, es una tecnología que está siendo de gran utilidad para alcanzar algunas de las metas medio ambientales fijadas y representa un ahorro económico, reducción y reciclaje de los aceites necesarios para calderas y plantas de asfalto. En 2015 utilizamos 2 192 539.49 L y en los meses de Enero a Junio de 2016 se lleva un consumo de 635 011, lo que representa un 60.13% de combustible alterno y un 39.87 % de diésel en el consumo.

Cuadro.1. Consumo en litro de ccombustible alterno en 2015 y 2016.



Gráfica.1. Porcentaje de combustible alterno contra diésel, utilizado entre los meses de Enero y Junio del 2016.

En el 2015 se dieron a ECOLTEC S.A de C.V. LA CANTIDAD DE 78.2 Toneladas de desecho de hule de llantas para su tratamiento y procesamiento. A CEMEX México planta Guadalajara se les entrego 2.61 Toneladas de llantas para la disposición del horno rotatorio de esta empresa. El 4 de Marzo de 2016 se donó al Jardín de niños No. 700 "Amado Ruíz Sánchez", 30 llantas y 7 de tráiler, para un proyecto escolar de reciclaje, apoyando no solo al buen manejo de los residuos, sino también a la labor social.



Fig.25. Manifiestos de los donativos y disposición de llantas de Asfaltos Guadalajara, Para su reciclaje

Se cuenta con un software de verificación vehicular, el cual nos ayuda a llevar el

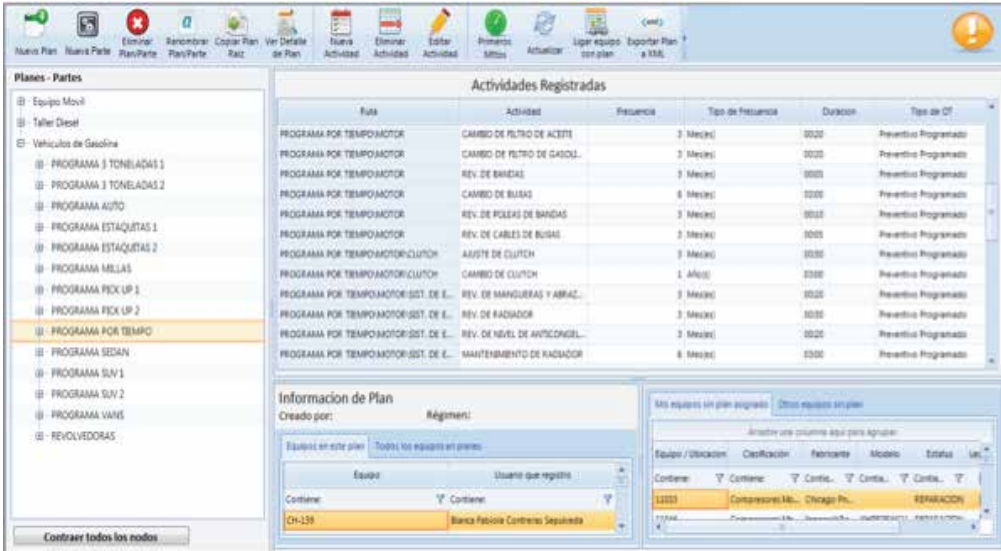


Fig.25. Imagen del software del sistema vehicular para verificación y mantenimiento.

control de mantenimiento vehicular.

Actualmente se desarrolla una “Matriz de evaluación de impactos ambientales” como parte de un Sistema de Gestión Integrado, el cual fungirá como base para la implementación de controles operativos que ayuden a mitigar, restaurar o en su caso compensar los impactos negativos al ambiente ocasionados por los procesos degradantes que se desarrollan dentro de la empresa.

SISTEMA DE GESTIÓN INTEGRADO																						
MATRIZ DE EVALUACIÓN DE IMPACTO AMBIENTAL										CODIGO:												
AREA:		Administración y Finanzas								REV.		0										
DEPARTAMENTO:		Corporativo								FECHA:												
ÁREAS INVOLUCRADAS	PROCESO	ACTIVIDADES	ASPECTO AMBIENTAL	EQUIPO DE TRABAJO	ENTRADAS	SALIDA	RIESGO					DESCRIPCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL	EVALUACIÓN DEL ASPECTO AMBIENTAL									
							AMPE	AMPELO	AMPELA	AMPELAL	CONSECUENCIA		CONSUMIBLE	SEVERIDAD	EXTENSIÓN	RECURSOS	FRECUENCIA	TOTAL	DETECCIÓN DEL IMPACTO AMBIENTAL	ATENCIÓN	TOTAL	SIGNIFICANCIA
ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS	Administración	Uso de equipos de cómputo y accesorios		Computadores y periféricos	energía eléctrica, artículos de consumo	CO2, residuos de tóner, papel		X				contaminación atmosférica	1	5	1	2	5	14	1	1	2	16
		Uso de cartuchos de papel y consumibles de papel	cartuchos de papel	Quilómetros, artículos de papel	papel	residuos sólidos urbanos			X		X	acumulación de basura y desperdicio de RSS, contaminación de recursos vegetal para producción de papel	1	4	1	2	3	11	1	1	2	13
		Mantenimiento de vehículos	combustible	vehículos y maquinaria	combustible	CO2	X					contaminación atmosférica y problemas respiratorios al transportar	2	5	2	2	5	16	2	2	4	20
		Limpieza de equipos y computación		limpieza y mantenimiento					X			contaminación del agua	1	4	1	2	5	13	1	1	2	16
		Traspaso de agua		Flujo, conductos, tuberías						X		contaminación del agua	1	4	1	2	5	13	1	1	2	16
		Limpieza de áreas		Flujo, conductos, tuberías	limpieza y mantenimiento	Agua contaminada			X			contaminación del agua	1	4	1	2	5	13	1	1	2	16

Fig.22. Matriz de evaluación de impacto ambiental, para determinar el grado de significancia que impacta las actividades desarrolladas de la empresa.

[illegible]



ANTI-CORRUPCIÓN

Principio 10: Las empresas deben combatir la corrupción en todas sus formas, incluyendo extorsión y soborno.

Cadena de Valor con Proveedores

En el mes de Julio 2016 comenzamos con las platicas de proveedores de Responsabilidad Social Empresarial con el fin de integrarlos a las practicas de ESR en sus empresas y así comenzar una unión entre industrias y ser mas conscientes con el medio ambiente.



Se les invito a los proveedores en la cual asistieron mas de 15 asistentes con el fin de conocer el tema de sustentabilidad en las empresas y el benéfico de ser parte de nuestra cadena de valor, dicha platica la impartió los miembros del Comité ESR de Asfaltos Guadalajara.

Actualmente estamos en la selección de la empresa que será parte de nuestra cadena de valor para apoyarlo en el proceso para el distintivo ESR 2017.

Licitaciones y Contratos

Para Asfaltos Guadalajara SAPI de CV es muy importante la transparencia en cada una de nuestra proyectos como lo es en las licitaciones en las que concursamos y a agregamos nuestro lineamiento de anti-corrupción en cada uno de nuestros contratos de los proyectos contamos con un lineamiento en nuestro Código de Ética de GA:

Conducir nuestras operaciones de manera transparente e integra, por lo que es necesario que nuestra transacciones con las leyes anti-corrupción y anti-soborno, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.

3 Lineamientos Generales de Comportamiento y Actuación

Nuestro *Código de Ética y Conducta* es aplicable a miembros de los órganos de gobierno, directivos y colaboradores, siendo de todos la responsabilidad cumplirlo y hacerlo cumplir.

Los accionistas, miembros de los órganos de gobierno, directivos y colaboradores de **Grupo García Ascencio**, independientemente de su cargo o función, deben mantener una conducta respetuosa, honesta, diligente y profesional. Se debe evitar en todo momento cualquier comportamiento que pueda dar la apariencia de no ser ético.

La responsabilidad de la observancia del presente *Código de Ética y Conducta* así como los Valores de la Institución, recae en cada miembro de los órganos de gobierno, directivos y colaboradores de **Grupo García Ascencio**. Los niveles gerenciales, Comité de ética y Recursos Humanos tienen el deber de aclarar dudas existentes entre el personal sobre los lineamientos del presente código. El estricto cumplimiento de los estándares y prácticas descritos en este documento es obligatorio.

Lineamientos Generales para los integrantes de **Grupo García Ascencio** son:

- Conocer y contribuir al logro de la Misión, Visión, Objetivos de calidad, a través de un comportamiento ético que refleje consistentemente nuestros principios y valores.
- **Conducir nuestras operaciones de manera transparente e integra, por lo que es necesario que nuestra transacciones cumplan con las leyes anti-corrupción y anti-soborno, incluyendo los requerimientos de mantener libros contables y registros completos y precisos.**
- Fomentar un ambiente de respeto mutuo y cumplir con las leyes, reglamentos, políticas y regulaciones de los países en los que operamos.
- Mejorar nuestros procesos, políticas y procedimientos para minimizar el impacto negativo al medio ambiente y las comunidades en las que operamos.
- Tratar los datos personales con responsabilidad, ética y de acuerdo con las leyes de privacidad aplicables en el país donde operamos.
- Cumplir con los derechos humanos fundamentales y con las prohibiciones legales relativas a trabajo forzado, esclavitud y trabajo infantil.

FORMATO 19

PROGRAMA DE TRANSPARENCIA Y COMBATE A LA CORRUPCIÓN

PROVEEDORES

El área de compras cuenta con procedimientos documentados los cuales permiten que el personal pueda tomar decisiones para comprar, seleccionar, evaluar y reevaluar a los proveedores, lo que buscamos es que con estas medidas siempre se garantice que las compras se realicen de manera sistemática y permitan siempre tener la mejor opción en cuanto a los criterios que se tienen:

Criterios
Precio
Calidad
Tiempo de Entrega
Condiciones de Crédito
Cumplimiento de algunos criterios de ESR.

Cumplimiento de algunos Criterios de ESR:
Derechos
Estándares Laborales
Medio Ambiente
Anticorrupción

CONTRATOS



Con el fin de mantener buenas relaciones con proveedores, se procura establecer contratos especificando obligaciones y derechos tanto del proveedor como de la misma empresa.



Gobierno Corporativo

Nuestra empresa es 100% familiar, cuenta con seis ramas familiares accionarias, en este 2015 cumplimos 7 años con prácticas de **Gobierno Corporativo, alineado a la Ley del Mercado de Valores** que nos ha permitido establecer y definir claramente responsabilidades y derechos, tanto en el ámbito empresarial como en el familiar.

El Gobierno Corporativo nos provee de una estructura y una visión a través de la cual los objetivos de la sociedad son trazados y monitoreados. **Desde el 2014 estamos adheridos al Código de Mejores Prácticas Corporativas del Consejo Coordinador Empresarial** que es el documentado donde se plasma las mejoras prácticas empresariales en México.

En el 2015 Mejores Empresas Mexicanas (MEM) nos reconoció que una de nuestras mayores fortalezas, es la madurez de nuestro Gobierno Corporativo, por lo cual fuimos invitados a compartir nuestras mejores practicas en una sesión con Empresarios en Guadalajara Jalisco. También invitados por el Instituto de Mejores Practicas Corporativas a participar con una ponencia sobre Gobierno Corporativo en el programa nacional de pertenencia de consejos.

MEJORES PRACTICAS CORPORATIVAS



Durante el año 2015 los Comités (Auditoría, Estrategia e Inversiones y Prácticas Societarias) y el Consejo de Administración, se reunieron de forma trimestral en cuatro ocasiones durante el año para revisar los resultados y avances de proyectos. La estructura actual de nuestro Gobierno Corporativo está conformada de la siguiente manera:



SUSTENTABILIDAD

Política de Sustentabilidad Asfaltos Guadalajara SAPI de CV

“Somos conscientes de que el cumplimiento equilibrado de nuestras responsabilidades en materia económica, social y medio ambiental, sobre la base de criterios de sostenibilidad, resulta esencial para lograr un crecimiento sustentable que favorezca el cumplimiento de nuestra misión y visión de negocio.”

Aunque la Responsabilidad Social Empresarial (RSE) es inherente a la empresa, recientemente se ha convertido en una nueva forma de gestión y de hacer negocios, en la cual la empresa se ocupa de que sus operaciones sean sustentables en lo económico, lo social y lo ambiental, reconociendo los intereses de los distintos grupos con los que se relaciona y buscando la preservación del medio ambiente y la sustentabilidad de las generaciones futuras. Es una visión de negocios que integra el respeto por las personas, los valores éticos, la comunidad y el medioambiente con la gestión misma de la empresa, independientemente de los productos o servicios que ésta ofrece, del sector al que pertenece, de su tamaño o nacionalidad.

Logramos refrendar con éxito por cuarto año interrumpido el distintivo de Empresa Socialmente Responsable (ESR) que otorga el Centro Mexicanos para la Filantropía CEMEFI, a lo largo de todo este tiempo la cultura de responsabilidad social se ha incrustado en nuestra organización. Renovamos en este 2015 nuestro comité de responsabilidad social.



Ocupacional

El alcance fue de 559 colaboradores, con un total de 912 horas hombre. Se realizaron 87 espirometrías, para identificar el daño pulmonar por el consumo de tabaco.

Durante el año **2014 se inicio con el programa "OLA, Obra Libre de Adicciones"**. La Fundación del Sector de la Construcción Jalisco A.C. preocupada por la alta incidencia de Adicciones en las obras, apoya a la Asociación Civil, con el programa OLA "Obra Libre de Adicciones" que en conjunto con Centros de Integración Juvenil A.C. crea una metodología de concientización acerca de los efectos adversos que provocan cada una de las drogas existentes. La metodología consiste en tres intervenciones en los lugares de trabajo, se ofrece una plática donde los expertos de Centros de Integración Juvenil A.C., desarrollan el tema de tal forma que las personas conozcan de los daños, tanto físicos, como emocionales que cada tipo de droga causa. Esto con la finalidad de que tomen las mejores decisiones.

Al finalizar la plática si es su deseo se pueden acercar con los expertos del CIJ y juntos pueden dar el siguiente paso para la solución de su problemática en particular. Las 3 sesiones principales a que se hacen referencia tienen sus temas muy bien definidos: alcoholismo, drogas ilegales y tabaquismo.



Reforestación

Uno de los **compromisos ambientales** de la empresa es el **contribuir el mejoramiento del medio ambiente** de los sitios en donde desarrollamos nuestras actividades, es por eso que en los municipios de Lagos de Moreno, Jalisco y León Guanajuato, se ha realizado la **plantación de 4,400 árboles de especies nativas** de la región además de plantarlos con hidra gel que garantiza la humedad necesario para su sobrevivencia.

En el estado de Colima, se ha realizado la **plantación de 500 arboles para contribuirá la restauración del predio Rincón de Galindo**. En el mismo municipio de Lagos de Moreno, se ha realizado el rescate de propagación de algunas especies de flora nativa rebuscando las siguientes:

Especie	Nombre común	Número de individuos
Erytrina coralloides	Colorín	238
Bursera spp.	Papelillo	145
Stenocereus queretaroensis	Pitayo	87
Opuntia spp.	Nopal	56
Mammillaria spp.	Biznaga	261
Total de especies rescatadas	5	
Total de individuos rescatados	787	





4° Año de ser una Empresa Socialmente Responsable.



"Una empresa socialmente responsable nos conviene a todos"

YA FORMAMOS PARTE DE LA 4° ALIANZA DE COMPLICES AC



Este 2016 nos unimos de nuevo a la Alianza de Cómplices AC con la campaña de Recicla Contra el Cáncer que conforman Empresas de Guadalajara con el fin de entregar de PET y Taparrosas para apoyar a los pacientes del Hospital Civil de Guadalajara.





OBJETIVOS DEL MILENIO

Asfaltos Guadalajara SAPI de CV sigue comprometido con los objetivos del milenio:

1. Erradicar la pobreza extrema y el hambre.

En cada una de nuestras proyectos dejamos una derrama económica en la comunidad con trabajo pues se contrata personal de la zona para ejecutar la obra. Nuestro servicios son de los negocios locales tratando de dejar una derrama económica en cada proyecto que se realiza.



Contamos con un programa fijo para la comunidad: Campaña Recicla Contra el Cáncer de la asociación Cómplices AC en la cual comenzamos una campaña interna desde hace tres años con la separación de Pet y Taparroschas con esto se pagan los tratamientos de las personas del Hospital Civil de Guadalajara.

2. Lograr la enseñanza primaria universal.

Contamos con el programa de estudio del INEA la cual promueve, desarrolla y brinda servicios de alfabetización, educación primaria y secundaria; y que facilita la formación para el trabajo, para que jóvenes y adultos incrementen sus capacidades, eleven su calidad de vida y contribuyan a la construcción de una sociedad más justa y equitativa.

sus clases que se imparten en las instalaciones de la organización.

Fomentamos la lectura con un espacio que se creó llamado el Rincón de Lectura ubicado en dos de nuestras plantas con el fin que los colaboradores comiencen lecturas en sus momentos libres y en sus casas, se renta un mes por libro contamos con reglas para estar monitoreando los libros de cada rincón alrededor de 100 libros llevamos rentados actualmente.

Cada año se realiza la campaña para los colaboradores Regreso a Clases GA en la cual se les beneficia con un descuento en una papelería con la que tenemos convenio para realizar dicha campaña para llevar a cabo el descuento el colaborador cuenta con un vale en la cual podrá realizar sus compras y se descontará vía nómina. A los niños con promedios de 9.0 en adelante se les entrega un regalo.



**INSTITUTO
NACIONAL PARA
LA EDUCACIÓN
DE LOS ADULTOS**

3. Promover la igualdad entre los sexos empoderamientos de la mujer.

Contamos con lineamientos en nuestro Código de Ética Interno.

- . Evitar cualquier tipo de discriminación, debido a cualquier rasgo, factor o característica individual tal como edad, raza, etnicidad, religión, capacidad diferentes, estado civil u orientación sexual, entre otros.
- . Proveer un ambiente de trabajo seguro, sano, productivo y digno donde se respeten los derechos humanos fundamentales.



4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.

4. Reducir la mortalidad de los niños menores de 5 años.

Cada año festejamos el día del niño en diferentes organizaciones civil o instituciones en la cual el Voluntariado de GA apoya con la elaboración del desayuno y un regalo para festejar su día y pasar un día de sonrisas con ellos.

Este año se realizo en el Instituto Down de Occidente en la cual se llevo acabo un día de convivencia con los niños en su día.



5. Mejorar la salud materna.

Contamos con un reglamento interno en la cual las colaboradoras que son madres tienen derechos de la Ley Federal del trabajo estipula.

I. En caso de que los hijos hayan nacido con cualquier tipo de discapacidad o requieran atención médica hospitalaria o se encuentren imposibilitadas para trabajar a causa del embarazo o del parto; el descanso podrá ser de hasta diez semanas posteriores al parto (2 semanas más que las que marca la Ley Federal del Trabajo), previa presentación del certificado médico correspondiente, percibiendo salario íntegro en cualquiera de los casos.

II. En caso de adopción de un infante disfrutarán de un descanso de ocho semanas con salario íntegro posteriores al día en que lo reciba (2 semanas más que las que marca la Ley Federal del Trabajo).

III. En el período de lactancia hasta por el término máximo de seis meses, tendrán dos reposos extraordinarios por día, de media hora cada uno, para alimentar a sus hijos, o bien, reducir en una hora su jornada de trabajo durante el período señalado, como prefiera la madre, ingresar 1 hora más tarde o salir 1 hora más temprano, sin afectar su salario.

IV. La empresa otorga los permisos necesarios de ausentarse para que la madre lleve a cabo los trámites necesarios para acceder a los servicios de guardería infantil que presta el Instituto Mexicano del Seguro Social, como son la junta inicial, los 3 días de adaptación, así como cualquier otro requisito que deba cumplir, pagando el salario íntegro, siempre y cuando se presenten los justificantes que especifiquen los días y horas en las que se ausento para tal fin.

V. Para las madres de familia con hijos menores de 12 años, se implementa la modalidad de horario flexible-fijo, donde tendrán la opción de elegir entre las opciones establecidas de horario que mejor se adapte a sus necesidades con el fin de facilitar el tiempo de convivencia y cuidado de los hijos. Asimismo, se autoriza un horario laboral de 45 horas semanales en lugar de las 48 que marca la ley federal del trabajo. Para tener acceso deberá cumplir con los requisitos y condiciones establecidas en la política de Recursos Humanos.

6. Combatir el VIH/SIDA, la malaria y otras enfermedades.

En Asfaltos Guadalajara SAPI de CV contamos con un departamento de Salud Ocupacional en el cual se llevan a cabo diferentes programas para los colaboradores para evitar accidentes y enfermedades.

Se realizan cada año la semana de la Salud en la cual se les invita a los colaboradores y a las familias a asistir para el beneficio de la aplicación de vacunas, exámenes de la vista, análisis generales y pláticas de salud ocupacional que siempre tenemos programas de salud en cada una de las plantas en todo el año. Actualmente se llevaba a cabo cada mes pláticas de salud mental en toda la organización.



7. *Garantizar la sostenibilidad del medio ambiente.*

Llevamos acabo la sostenibilidad en nuestros procesos. Cada mes se entrega el material reciclable a una asociación civil para que este pueda venderla y de esta manera obtener recursos para los tratamientos de los pacientes del Hospital Civil de la área de Oncología.

En el caso de las llantas que ya no se usan para no tirar las a la basura se las entregamos una recicladora de llantas en la cual le da un proceso final.

Así hacemos lo mismo para la basura electrónica, chatarra y plásticos que usamos.

Actualmente comenzamos con una área verde " Vivero GA" en la cual tendremos diferentes tipos de plantas y se les invitara a sus familias a hacer reforestaciones en diferentes áreas verdes donde operamos. Y ellos tendrán participación en el vivero en las plantar plantas etc.



8. Fomentar una alianza mundial para el desarrollo.

Elaboramos por tercer año nuestra Comunicación de Progreso para el Paco Mundial

Asfaltos Guadalajara SAPI de CV sigue comprometido con los objetivos del milenio. Este año nos integramos en el comité de Responsabilidad Social de la Cámara de la Construcción CMIC en la cual cada semana nos reunimos a conocer las prácticas y compartir ideas para seguir fomentando la Responsabilidad Social dentro de las empresas.



www.garciaascencio.com



Asfaltos Guadalajara SAPI de CV



@AsfaltosGdl



García Ascencio