



# POLÍTICA

## “DERECHOS HUMANOS”

CÓDIGO	SC-F-49
REVISIÓN	01
FECHA	02.08.2016

AREA / DEPARTAMENTO	Recursos humanos
FECHA	04/05/2020

### DESCRIPCIÓN

#### 1. Objetivo

El objetivo de esta política es minimizar el riesgo de infringir los derechos humanos, a través del establecimiento de principios que permita identificar, prevenir, mitigar y reparar posibles impactos negativos. Constituyen derechos humanos aquellos derechos fundamentales, libertades y estándares de conducta y trato a los que todas las personas tienen derecho. Adicionalmente *Industria Nacional de Detergentes S.A. de C.V.* alinea esta política con su código de ética, reglamento interno de trabajo, contrato colectivo de trabajo, política de prevención de la discriminación, política de buzón de quejas y sugerencias, así como con los nueve principios del Código Básico Iniciativa de Comercio Ético (ETI).

#### 2. Alcance

*Industria Nacional de Detergentes S.A. de C.V.* entiende que las empresas y organizaciones tanto del sector público como del sector privado deben comprometerse en el respeto de los derechos humanos, y por ello, se compromete a respetarlos en todas sus actividades y aplicarlos no sólo a las personas empleadas en la organización, sino también a los clientes, proveedores, así como a las comunidades que circundan sus instalaciones.

#### 3. Principios y compromisos con los derechos humanos

En *Industria Nacional de Detergentes S.A. de C.V.* nos comprometemos a cumplir con los siguientes principios de derechos humanos y buscamos no ser cómplices, en forma alguna, de la violación de estos derechos.

##### 3.1 El empleo se elegirá libremente

3.1.1 No habrá trabajos involuntarios ni forzados.

3.1.2 Los trabajadores no tendrán que dejar bajo la custodia del empleador "depósitos" ni su documentación original de identidad y serán libres de abandonar su empleo con un plazo de aviso previo razonable.

### **3.2 Se respetará la libertad de asociación y el derecho a las negociaciones colectivas**

- 3.2.1** Los trabajadores sin distinción alguna, tendrán derecho a afiliarse o constituir los sindicatos de su elección, así como a negociar colectivamente.
- 3.2.2** El empleador adoptará una actitud tolerante hacia las actividades de los sindicatos, así como sus actividades organizativas.
- 3.2.3** Los representantes de los trabajadores no serán discriminados y podrán desarrollar sus funciones representativas en el lugar de trabajo.
- 3.2.4** En aquellos casos en los que la ley restringiera el derecho a la libertad de asociación y a la negociación colectiva, el empleador facilitará y no dificultará el desarrollo de medios paralelos para asociarse y negociar libre e independientemente.

### **3.3 Las condiciones de trabajo serán seguras e higiénicas**

- 3.3.1** Se proporcionará un entorno de trabajo seguro e higiénico, teniendo presentes los conocimientos preponderantes de la industria, así como de cualquier peligro específico. Se tomarán las medidas necesarias para evitar accidentes y perjuicios para la salud derivados del trabajo, asociados con él o que ocurrieran en el transcurso del mismo, mediante la reducción, en la medida de lo razonable, de las causas de los peligros inherentes al entorno laboral.
- 3.3.2** Los trabajadores recibirán formación con regularidad y por escrito en materia de seguridad e higiene, la cual se repetirá para trabajadores nuevos o reasignados.
- 3.3.3** Se proporcionará acceso a aseos limpios y a agua potable y, si fuera necesario, a instalaciones.

### **3.4 No se empleará mano de obra infantil**

- 3.4.1** No se contratará mano de obra infantil.
- 3.4.2** La organización participará y contribuirá a las políticas que favorezcan el periodo de transición necesario para que cualquier niño/a que desempeñe un trabajo de mano de obra infantil pueda escolarizarse y recibir con continuidad una educación de calidad hasta que deje de ser niño/a.
- 3.4.3** No se empleará a niños ni a jóvenes de menos de 18 años para trabajos nocturnos o en condiciones peligrosas.

### **3.5 Se pagará un salario digno**

- 3.5.1** Los salarios y prestaciones abonados por una semana de trabajo estándar habrán de cumplir, como mínimo, la normativa legal nacional o la normativa industrial de referencia, la que fije los salarios y prestaciones más altos. En cualquier caso, los salarios habrán de resultar siempre suficientes para cubrir las necesidades básicas.
- 3.5.2** Se proporcionará a todos los trabajadores información por escrito y comprensible sobre sus condiciones de trabajo en relación con los salarios antes de aceptar el empleo y sobre los detalles de sus salarios durante el periodo de pago en cuestión, cada vez que perciban su salario.
- 3.5.3** Las deducciones del salario como medida disciplinaria no estarán permitidas ni tampoco se practicará ninguna deducción no prevista por la legislación nacional sin el consentimiento expreso del trabajador en cuestión. Todas las medidas disciplinarias deberán registrarse.

### **3.6 Las horas de trabajo no serán excesivas**

- 3.6.1** Las horas de trabajo deberán ajustarse a la legislación nacional.
- 3.6.2** Las horas de trabajo, excluidas las horas extraordinarias, se definirán contractualmente y no superarán las 48 horas semanales.
- 3.6.3** Las horas extraordinarias serán voluntarias y se realizarán de forma responsable, teniendo en cuenta los siguientes aspectos: el alcance, la frecuencia y las horas trabajadas por cada trabajador de manera individual y la plantilla en su conjunto. No deberán ocupar el lugar de un empleo habitual. Las horas extraordinarias serán pagadas en los términos dispuestos por la legislación nacional.
- 3.6.4** El número total de horas trabajadas en cualquier período de siete días no superará las 60 horas, salvo si se diese alguna de las situaciones que se indican en el punto 3.6.5. siguiente.
- 3.6.5** Las horas de trabajo podrán superar las 60 horas en cualquier período de siete días en circunstancias excepcionales cuando se den todas las situaciones siguientes:
- La legislación nacional lo permite;
  - Cuando lo permita un convenio colectivo que haya sido negociado libremente con un sindicato que represente una parte significativa de la plantilla;
  - Cuando se tomen las medidas oportunas para salvaguardar la salud y la seguridad de los trabajadores; y
  - Cuando el empleador pueda demostrar que concurren circunstancias excepcionales como, por ejemplo, picos de producción inesperados, accidentes o emergencias.
- 3.6.6** Los trabajadores contarán como mínimo con un día libre por cada período de siete días o, cuando la legislación nacional lo permita, dos días libres por cada período de 14 días.

### **3.7 No habrá discriminación**

- 3.7.1** No habrá discriminación a la hora de contratar, indemnizar, formar, promocionar, despedir o jubilar por motivos de raza, casta, origen nacional, religión, edad, minusvalía, sexo, estado civil, orientación sexual o afiliación sindical o política.

### **3.8 Se proporcionará un trabajo regular**

- 3.8.1** En todos los aspectos, el trabajo desempeñado deberá basarse en relaciones laborales reconocidas establecidas a través de la legislación y las prácticas de ámbito nacional.
- 3.8.2** Las obligaciones para con los empleados conforme a la legislación y las normativas laborales o del sistema de la seguridad social, dimanantes de las relaciones laborales convencionales, no se eludirán a través del uso de contratos solo laborales, subcontratos o contratos de trabajo doméstico, ni a través de programas de prácticas en los que no exista intención de dotar de habilidades al trabajador o de proporcionarle un empleo regular, como tampoco se eludirán dichas obligaciones a través del uso excesivo de contratos de duración limitada.
- 3.8.3** Los trabajadores no pagarán tarifa de reclutamiento en ninguna etapa del proceso de reclutamiento.

### **3.9 No se permitirá un trato inhumano o severo**

- 3.9.1** Quedan prohibidos el abuso o los castigos de tipo físico, la amenaza de abuso físico o acoso sexual o de otro tipo, así como el abuso verbal u otras formas de intimidación.

## **4. Cumplimiento de esta política y sus compromisos**

*Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.* publicará esta política para que su contenido sea conocido y su cumplimiento pueda ser evaluado por los diversos grupos de Interés. Cabe destacar los siguientes elementos en relación con la implantación y control del cumplimiento de la política:

### **4.1 Alineación con el código de ética**

- 4.1.1** El código de ética de *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.* es de obligado cumplimiento para todas las personas consejeras, directivas, empleadas y trabajadoras de *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.* sin excepción. Los valores rectores de la actuación de *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.* se alinean absolutamente con los compromisos asumidos por la organización en esta política.

## **4.2 Alineación con el reglamento interno de trabajo**

- 4.2.1** El reglamento interno de trabajo de *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.* es de obligado cumplimiento para todos los “trabajadoras” de *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.* El reglamento representa una guía para todos los “trabajadores” que laboren dentro de la organización en lo referente al horario de trabajo, imagen, desempeño, derechos y obligaciones.

## **4.3 Política de prevención de la discriminación**

- 4.3.1** En *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.*, todos los trabajadores y empleados, acuerdan respetar y poner en práctica la política de prevención de la discriminación, con el compromiso de todo el personal colaborar con la no discriminación por razones de género y atención a los casos de violencia laboral, el acoso u hostigamiento sexual.

## **4.4 Política de buzón de quejas y sugerencias**

- 4.4.1** Las personas empleadas en *Industria Nacional de Detergentes S.A de C.V.*, tienen la obligación de poner en conocimiento cualquier posible incumplimiento de los compromisos recogidos en esta política, del que tengan conocimiento, así como de las demás directrices y pautas de conducta establecidas en el código de ética, política de prevención de la discriminación, política de prevención de riesgos psicosociales, reglamento interno de trabajo pudiendo hacerlo de manera anónima si lo desean. Cualquier comunicación recibida será tratada con absoluta confidencialidad, y con garantía de ausencia de represalias para el comunicante. También podrán reportar aquellas personas que, sin ser personas empleadas de la organización, observen potenciales malas prácticas en este ámbito.

La organización dispone de un canal ético, el “buzón de quejas y sugerencias” o el correo electrónico [quejas@indesa.com.mx](mailto:quejas@indesa.com.mx) dirigido a la recepción de notificaciones relacionadas con conductas o actividades irregulares. El funcionamiento del canal ético, que está gestionado por el departamento de recursos humanos y sistema de gestión de calidad, está soportado por un reglamento y un protocolo de actuación para el análisis de las denuncias recibidas.

**Armando Callejas Olguín**

Gerente de Procesos

Administrativos y Sistemas

Mayo de 2020