

FECHA DE EMISION MAYO 2024	GRUPO GP	CODIGO POL-GGP-CH-04
FECHA DE ACTUALIZACION		VERSION 1
MANUAL DE NORMATIVIDAD		
POLÍTICA		
TITULO: CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR		1 de 6

INDICE

I.	OBJETIVO.....	2
II.	ALCANCE	2
III.	REFERENCIAS.....	2
IV.	DEFINICIONES.....	2
V.	DOCUMENTOS RELACIONADOS	2
VI.	LINEAMIENTOS GENERALES.....	3
VII.	POLÍTICA.....	3
	a) Trabajo y relaciones laborales	3
	b) Condiciones de trabajo y protección social.....	4
	c) Diálogo Social.....	4
	d) Salud y seguridad ocupacional	5
	e) Desarrollo humano y formación en el trabajo	6
	f) Libertad de afiliación y negociación colectiva	6
	g) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	6
	h) Abolición del trabajo infantil	6

FECHA DE EMISION MAYO 2024	 MANUAL DE NORMATIVIDAD POLÍTICA	CODIGO POL-GGP-CH-04
FECHA DE ACTUALIZACION		VERSION 1
TITULO: CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR		2 de 6

I. OBJETIVO

Establecer los lineamientos y actividades que permitan mantener un alto nivel de bienestar y calidad de vida de los colaboradores, logrando un equilibrio entre la vida laboral y la vida personal, a través de prácticas justas laborales y de operación.

II. ALCANCE

Aplica para todas las empresas que formen parte de Grupo GP, es transversal a las partes interesadas, que tienen la obligación de conocer, entender y cumplir las directrices estipuladas en esta política.

III. REFERENCIAS

1. ISO 26000:2010. Guía de Responsabilidad Social.

IV. DEFINICIONES

1. **Calidad de Vida.** Condición favorable para los colaboradores, por medio del cuidado de la salud y la muestra de actitudes positivas, equilibrio socio emocional y afectivo de los miembros de una organización.
2. **Partes interesadas.** Personas o grupos que reciben un impacto de las decisiones o actividades de la organización.
3. **Diálogo Social.** El diálogo social incluye todo tipo de negociación, consulta o intercambio de información entre representantes de gobiernos, empleadores y colaboradores, sobre temas de interés común relativos a inquietudes económicas y sociales. Podría tener lugar entre el empleador y los colaboradores en temas que afecten sus intereses, y podría también incluir a los gobiernos, cuando estén sometidos a debate términos más amplios, tales como la legislación y la política social.
4. **Desarrollo humano y formación en el trabajo.** El desarrollo humano incluye el proceso de ampliar las opciones de las personas expandiendo las capacidades y funciones humanas, permitiendo así que hombres y mujeres puedan disfrutar de vidas largas y saludables, que posean amplios conocimientos y que tengan un nivel de vida decente. El desarrollo humano también incluye el acceso a oportunidades políticas, económicas y sociales para poder ser creativo y productivo, además de gozar de respeto hacia uno mismo y de un sentido de pertenencia a una comunidad y de contribución a la sociedad.
5. **Empleabilidad.** Se refiere a las experiencias, competencia y calificaciones que incrementan la capacidad del individuo de asegurar y mantener un empleo decente.

V. DOCUMENTOS RELACIONADOS

Clave	Nombre
N/A	Código de Ética
N/A	Código de Conducta
MAN-AD-013	Control de Personal Subcontratista
POL-CCH-023	Contratación y Atracción de Talento
POL-AD-002	Descanso Extraordinario al Personal
POL-GGP-CH-02	Día de Vacaciones de Personal Empleado
POL-GGP-CH-08	Prevención de Riesgos Psicosociales

FECHA DE EMISION MAYO 2024	 MANUAL DE NORMATIVIDAD POLÍTICA	CODIGO POL-GGP-CH-04
FECHA DE ACTUALIZACION		VERSION 1
TITULO: CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR		3 de 6

VI. LINEAMIENTOS GENERALES

Con su implementación y seguimiento, se da cumplimiento a principios del Pacto Mundial de las Naciones Unidas:

1. Respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Asegurarse de que sus empresas no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
4. Apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Erradicar el trabajo infantil.
6. Eliminar las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

VII. POLÍTICA

a) Trabajo y relaciones laborales

Tema	Descripción de actividades
Responsabilidades Legales y Relación Laboral	Asegurar y vigilar el cumplimiento a las responsabilidades legales y relación laboral, cumpliendo con las obligaciones a favor del personal trabajador y/o empleado de acuerdo con la Ley.
Previsión Social y condiciones laborales adecuadas	<p>Se reconoce la importancia del empleo seguro validando que la contratación o la subcontratación de trabajadores se realice únicamente con empresas que cumplan con las leyes laborales y estén dispuestas a asumir las responsabilidades de un empleador, incluyendo la previsión social y condiciones laborales adecuadas</p> <p>Se asegura que sus empleados y trabajadores como los de las empresas subcontratadas que ingresan a laborar en Obra y Oficina cumplan con los siguientes requisitos:</p> <p>A) Cuenten con su alta ante el IMSS. B) Cuenten con listas del personal, soportes, vigencias de IMSS, SUA y SIROC. C) Cumpla las cláusulas sobre el aseguramiento del personal establecidas en el Subcontrato de Prestación de Servicios Generales para la Construcción.</p> <p>Se vigila la planificación activa de la fuerza de trabajo para evitar el excesivo uso de trabajadores, excepto cuando la naturaleza del trabajo a realizar sea realmente de corto plazo o por temporada, para tal efecto la empresa establece lineamientos a favor del trabajador incluidos en la Política de Descanso Extraordinario al Personal con el objetivo de proporcionar descansos programados al personal, en apoyo a iniciativas de Calidad de Vida en la empresa.</p> <p>Se asegura de proporcionar información oportuna cuando se plantean cambios en las operaciones, tales como cierres que afectan al empleo, de igual manera, considerar juntamente con los representantes de los colaboradores, si existiesen, la manera de reducir impactos negativos.</p>

FECHA DE EMISION MAYO 2024	 MANUAL DE NORMATIVIDAD POLÍTICA	CODIGO POL-GGP-CH-04
FECHA DE ACTUALIZACION		VERSION 1
TITULO: CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR		4 de 6

Igualdad en la práctica laboral	<p>Se asegura la igualdad de oportunidades para todos los colaboradores y no discriminar, ya sea directa o indirectamente, en ninguna práctica laboral, de acuerdo con los principios y valores de nuestro Código de Conducta y Código de Ética.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Eliminar cualquier práctica arbitraria o discriminatoria de despido. • Proteger la privacidad y los datos de carácter personal de los colaboradores. • Tratar de igual manera a los trabajadores remotos que al resto de asalariados. • Evitar beneficiarse de prácticas laborales injustas, explotadoras o abusivas, de sus socios, proveedores o subcontratistas, incluidos los colaboradores remotos. • Buscar aumentar el empleo, el desarrollo profesional, la promoción y el progreso de los ciudadanos de la localidad.
---------------------------------	---

b) Condiciones de trabajo y protección social

Condiciones de Trabajo	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple y respeta las leyes y regulaciones nacionales y son coherentes con las normas laborales internacionales aplicables. • Son decentes en relación con salarios, horas de trabajo, descanso semanal, vacaciones, salud y seguridad, protección de la maternidad y paternidad y conciliación de la vida personal, familiar y laboral. • Se asegura de respetar las disposiciones establecidas mediante instrumentos legalmente obligatorios, como convenios colectivos de trabajo.
Sueldos, salarios y compensaciones	<ul style="list-style-type: none"> • Proporciona salarios y otras formas de remuneración, conforme a la ley. • Paga los salarios directamente a los colaboradores involucrados, con las únicas restricciones o deducciones que permitan las leyes o regulaciones. • Respeto el derecho de los colaboradores a cumplir el horario laboral normal o acordado, según la ley. • Compensa a los colaboradores por las horas extraordinarias conforme a la ley y considera, la seguridad y el bienestar de los colaboradores cuando se les solicite que trabajen horas extraordinarias.
Protección social	<ul style="list-style-type: none"> • Cumple con cualquier obligación concerniente a la obligación de protección social de los colaboradores. • Proporciona a los colaboradores descanso semanal y vacaciones anuales remuneradas.
Responsabilidad familiar y esparcimiento	<ul style="list-style-type: none"> • Respeto las responsabilidades familiares de los colaboradores proporcionándoles un horario laboral razonable, bajas por paternidad/maternidad y, en la medida de lo posible, guarderías y otras instalaciones que puedan ayudar a los colaboradores a conseguir una adecuada conciliación entre la vida personal, familiar y laboral. • Cuando sea posible, promueve y permite la observancia de tradiciones y costumbres nacionales y/o religiosas. • Promueve el conciliar la vida personal, familiar y laboral y que sean comparables a las que ofrecen otros empleadores similares en la localidad en donde se realicen las operaciones.

c) Diálogo Social


Grupos de	Evitar obstruir a los colaboradores que busquen formar sus propias organizaciones o unirse a ellas y negociar colectivamente, por ejemplo,
-----------	--

FECHA DE EMISION MAYO 2024	 MANUAL DE NORMATIVIDAD POLÍTICA	CODIGO POL-GGP-CH-04
FECHA DE ACTUALIZACION		VERSION 1
TITULO: CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR		5 de 6

Interés	<p>despidiéndolos o discriminándolos, a través de represalias o llevando a cabo alguna amenaza directa o indirecta que cree un ambiente de intimidación o miedo.</p> <p>Avisar a las autoridades gubernamentales competentes y a los representantes de los colaboradores, para que las implicaciones puedan examinarse en conjunto,</p> <p>Proporcionar a los representantes de los colaboradores debidamente designados, acceso a los responsables de la toma de decisiones, a los lugares de trabajo, a los colaboradores a quienes representan, a las instalaciones necesarias para desempeñar su rol y a la información que les permita obtener una perspectiva verdadera y clara de las finanzas y las actividades de la organización, todo ello en medida de lo posible, y hasta un punto razonable que no sea perjudicial.</p>
---------	---

d) Salud y seguridad ocupacional

	Se implementa y mantiene una Política de Salud y Seguridad analizando y controlando sus riesgos:
Seguridad	<ul style="list-style-type: none"> Se asegura que los colaboradores sigan todas las prácticas de seguridad. Proporciona el equipo de seguridad necesario, incluyendo el equipo de protección personal, para la prevención de lesiones, enfermedades y accidentes laborales, así como para el tratamiento de emergencias Registra e investiga todos los incidentes y problemas en materia de salud y seguridad, con el objeto de eliminarlos o minimizarlos.
Salud del colaborador	<ul style="list-style-type: none"> Fomenta buenas prácticas para eliminar los riesgos psicosociales en el lugar de trabajo que contribuyen o provocan estrés y enfermedades los cuales están incluidos en la Política de Prevención de Riesgos Psicosociales Aborda los riesgos de salud y seguridad ocupacional que afectan de forma diferente a mujeres (como, por ejemplo, a las embarazadas, las que han dado a luz recientemente o las que se encuentran en período de lactancia) y a hombres, o a colaboradores en circunstancias concretas, como, por ejemplo, las personas con discapacidad, los colaboradores sin experiencia o los jóvenes. Proporcionar protección equitativa en salud y seguridad a colaboradores de tiempo parcial y temporales, así como a los colaboradores subcontratados. Proporciona la formación adecuada en todos los aspectos pertinentes a todo el personal. Respetar el principio de que las medidas de salud y seguridad en el lugar de trabajo no deben involucrar gastos monetarios para los colaboradores.
Derechos de salud del Colaborador	<ul style="list-style-type: none"> Obtener información completa y precisa, en el momento oportuno, concerniente a los riesgos de salud y seguridad y de las mejores prácticas empleadas para hacer frente a esos riesgos. Consultar y ser consultado, libremente, acerca de todos los aspectos de salud y seguridad relacionados con su trabajo. Rechazar un trabajo sobre el que razonablemente pueda pensarse que representa un peligro inminente o serio para su vida o salud o para la vida y la salud de otros. Buscar asesoramiento externo de organizaciones, de colaboradores y de empleadores, así como de otras que tengan conocimiento del tema. Informar a las autoridades competentes sobre asuntos de salud y seguridad. Participar en decisiones y actividades relacionadas con la salud y la seguridad, incluyendo la investigación de incidentes y accidentes.

FECHA DE EMISION MAYO 2024	 MANUAL DE NORMATIVIDAD POLÍTICA	CODIGO POL-GGP-CH-04
FECHA DE ACTUALIZACION		VERSION 1
TITULO: CALIDAD DE VIDA Y BIENESTAR		6 de 6

	<ul style="list-style-type: none"> • Estar libre de las amenazas de represalias por llevar a cabo cualquiera de las acciones mencionadas.
--	--

e) Desarrollo humano y formación en el trabajo

Desarrollo laboral y formación	Proporcionar a todos los colaboradores, en todas las etapas de su experiencia laboral, desarrollo de habilidades, formación, aprendizaje práctico y oportunidades para la promoción profesional, de manera equitativa y no discriminatoria.
	Se asegura que, cuando sea necesario, los colaboradores despedidos reciban ayuda para acceder a un nuevo empleo, formación y asesoramiento.
	Establece programas paritarios entre colaboradores y empleadores que promuevan la salud y el bienestar.

f) Libertad de afiliación y negociación colectiva

Grupos de Interés	Los colaboradores y los empleadores, sin ninguna distinción y sin autorización previa, tienen el derecho de constituir las organizaciones que estimen convenientes, así como el de afiliarse a estas organizaciones, con la sola condición de observar los estatutos de estas.
	Las organizaciones representativas formadas por colaboradores, o a las que se sumen colaboradores, son reconocidas por la empresa para propósitos de negociación colectiva.
	Los términos y condiciones laborales podrían determinarse a través de la negociación colectiva voluntaria, en el caso de que los trabajadores así lo decidan. De igual manera, los convenios colectivos deben incluir disposiciones para la resolución de controversias, por lo que a los representantes de los colaboradores se les debe proporcionar la información necesaria para lograr negociaciones significativas.

g) Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio

Eliminación de todas las formas de trabajo forzoso u obligatorio	Está totalmente prohibido exigir a cualquier colaborador realizar un trabajo o servicio bajo amenaza de castigo o de forma no voluntaria.
--	---

h) Abolición del trabajo infantil

Abolición del trabajo infantil	No permitimos la contratación de niños y adolescentes que tengan una edad menor a la que aprueba la ley aplicable y vigente.
--------------------------------	--