

CÓDIGO DE ÉTICA SEGMX

En Servicios Ecológicos y Gestión de México S.A. de C.V. (SEGMX)., somos una empresa comprometida con nuestros socios comerciales, colaboradores, autoridades y la sociedad en general; el presente código de ética tiene como base el cumplimiento a los derechos fundamentales, así mismo estamos comprometidos a realizar nuestras actividades con apego en valores tales como legalidad, integridad, lealtad, respeto, honestidad, honradez y responsabilidad

VISIÓN

Nuestra visión es alcanzar el liderazgo en su sector respetando el medio ambiente y asegurando la máxima calidad de los servicios prestados.

MISIÓN

La desecación de fangos mediante filtros-prensa móviles, extracción y centrifugación de lodos mediante draga y centrifuga móvil.

Descontaminación de suelos y tratamiento de aguas resultantes.

El diseño, redacción y ejecución de estudios geotécnicos medioambientales, caracterización de suelos y acuíferos contaminados, hidrogeología e hidrología aplicada. Análisis cuantitativo de riesgos sobre la salud humana derivados de la contaminación de suelos y acuíferos. Estudio de alternativas de tratamiento de acuíferos y suelos contaminados.

VALORES

- Eficiencia
- Compromiso
- Responsabilidad
- Seguridad
- Confianza
- Orientación al cliente

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN A LA ESCLAVITUD.

Es SEGMX, tenemos un serio compromiso con la eliminación y prohibición de todos los actos referentes a la esclavitud y trata de personas dentro de nuestras instalaciones; por lo cual en estricto apego a los derechos fundamentales de los que gozan todas las personas, así como los derechos laborales, todos los colaboradores somos responsables de contribuir a un ambiente que impida la esclavitud, la trata de personas y el trabajo forzado en nuestras operaciones organizacionales, así como de denunciar casos sospechados de esclavitud, trata de personas o trabajo forzado a las autoridades penales y labores.

Las violaciones de esta política serán tratadas con medidas disciplinarias, que pueden llegar a incluir hasta el despido del empleado o la rescisión del contrato con un vendedor/proveedor.

- 1) Para evitar que nuestros colaboradores sufran de cualquier clase de esclavitud o trabajo forzado, es que se establece la jornada de trabajo de todos nuestros colaboradores, se encuentra basada en las normas laborales Mexicanas, teniendo estricto apego a los derechos humanos contemplados en la constitución y tratados internacionales.

Al respecto, la **Jornada de trabajo** es el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, dicha jornada no podrá exceder de 48 horas a la semana para el turno diurno; de 45 horas a la semana para el turno mixto y de 42 horas a la semana para el turno nocturno.

- 2) Los colaboradores, por cada 6 días de trabajo, tendrán un descanso semanal de 1 día, con pago de salario íntegro, conviniéndose en que dicho descanso lo disfrutarán el día domingo de cada semana.
- 3) También disfrutaran de descanso, con pago de salario íntegro, los días señalados en el Artículo 74 de la Ley Federal del Trabajo, los cuales son:
 - I. El 1o. de enero;
 - II. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
 - III. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
 - IV. El 1o. de mayo;
 - V. El 16 de septiembre;
 - VI. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
 - VII. El 1o. de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
 - VIII. El 25 de diciembre, y
 - IX. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

- 4) Los colaboradores, después de un año de servicios continuos, disfrutaran de un periodo anual de vacaciones pagadas, de doce días laborales, que aumentara en dos días laborales, hasta llegar a 20 veinte, por cada año subsecuente de servicios. Después del sexto año, el periodo de vacaciones aumentara en dos días por cada cinco años de servicios; dicho periodo, a potestad de EL TRABAJADOR, podrá ser distribuido en la forma y tiempo que así lo requiera
- 5) Las vacaciones serán pagadas con una prima del veinticinco por ciento sobre los salarios correspondientes a las mismas.
- 6) Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración, por lo que nuestros colaboradores deberán gozar de sus vacaciones.
- 7) Los colaboradores percibirán un aguinaldo anual que deberá pagarse antes del día veinte de diciembre,
- 8) Todos nuestros colaboradores recibirán un salario que jamás deberá ser inferior al salario mínimo vigente.
- 9) Tratar a los trabajadores con la debida consideración y respeto.
- 10) Mantener el número suficiente de asientos o sillas, a disposición de los trabajadores, para que sean utilizados por ellos en forma compatible con la ejecución del trabajo, durante la jornada de trabajo.
- 11) Conceder a los trabajadores el tiempo necesario para el ejercicio del voto en las elecciones populares, cuando esas actividades deban cumplirse dentro de las horas de trabajo.

POLÍTICA PARA PREVENIR EL TRABAJO INFANTIL.

Por nuestra actividad económica y en apego al cumplimiento de todas aquellas leyes y tratados internacionales encaminados a proteger y salvaguardar los derechos de los menores, es que en SEGMX, tenemos estrictamente prohibida la contratación de personal menor a los 18 años de edad, sin importar el área o puesto de trabajo.

Así mismo la presente política se extiende a nuestros socios comerciales; motivo por el cual nos reservamos el derecho a celebrar acuerdos comerciales, con empresas y/o socios comerciales que contraten menores de edad.

POLÍTICA DE INCLUSIÓN, NO DISCRIMINACIÓN Y PARA PREVENIR EL ACOSO Y LA VIOLENCIA

En SEGMX, tenemos un compromiso con la prevención y eliminación de todas las formas de discriminación que se ejerzan contra cualquier persona en los términos del Artículo 1 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos,

La presente política tiene como finalidad **promover la igualdad de oportunidades y de trato**; la **prevención de la violencia laboral**, y la **promoción de un entorno organizacional favorable**, se asumen los siguientes:

COMPROMISOS

- 1) Es obligación de todo el personal incluyendo jefes de área, gerentes y directores aplicar esta política y practicar con el ejemplo;
- 2) Los actos de discriminación, exclusión, distinción, restricción o violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie o tenga por objeto obstaculizar, restringir, impedir, menoscabar o anular el reconocimiento, goce o ejercicio de los derechos humanos y libertades; o acciones en contra del entorno organizacional favorable;
- 3) Se aplican medidas encaminadas a promover la igualdad de oportunidades y de trato; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.
- 4) Se cuenta con un procedimiento de atención justo, que no permite represalias y evita reclamaciones abusivas o carentes de fundamento, y que garantiza la confidencialidad de los casos;
- 5) Se realizan acciones de sensibilización, programas de información y capacitación;
- 6) Se divulgan de forma eficaz las políticas de prevención y las medidas de prevención;

- 7) Todos los colaboradores y socios comerciales participan para establecer y poner en práctica esta política en el lugar de trabajo;
- 8) Se respeta al ejercicio de los derechos del personal para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación, y
- 9) Se crean espacios de participación y consulta, teniendo en cuenta las ideas de los trabajadores y empleados.
- 10) Se trata con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes;
- 11) Se atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., y en su caso, se sancionan éstos;
- 12) En SEGMX para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores a la organización, se hace hincapié en que todas y todos los trabajadores, empleados y socios comerciales son importantes para el centro de trabajo, ya que el mismo no puede funcionar si no se cuenta con personal desde el de la limpieza, pasando por el operativo, administrativo y hasta el directivo
- 13) Realizan reuniones con los trabajadores para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes, quejas relacionadas con su trabajo;