

POLÍTICA DE LA COMPENSACIÓN DIGNA

HISTORIAL DE VERSIONES				
VERSIÓN	APROBADO POR	FECHA DE REVISIÓN	DESCRIPCIÓN DEL CAMBIO	AUTOR
1.1	Rosa María Cruz Lebros	01-marzo-2024	Propuesta de política	Dueño del indicador
1.2	Ricardo Bucio Mújica	05-mayo-2024	Validación y autorización	Validador
1.3	Rosa María Cruz Lebros	05-enero-2025	Afinación de política	Dueño del indicador

TABLA DE CONTENIDO

POLÍTICA DE LA COMPENSACIÓN DIGNA.....	1	1. Procedimiento para la comunicación y capacitación de la políticas.....	7
FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES	2	2. Procedimiento el monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas en derechos laborales	9
DECLARACIÓN DE POLÍTICA.....	3	EXCEPCIONES.....	11
Definiciones	4	Aplicación y disciplina.....	12
POLÍTICAS	5	POLÍTICAS RELACIONADAS Y OTRAS REFERENCIAS	13
INTRODUCCIÓN A LA POLÍTICA	5	Contactos.....	14
1. Políticas la compensación digna	5	APROBACIÓN Y REVISIÓN	14
PROCEDIMIENTOS.....	7		

ALCANCE

1. Cobertura organizacional:

La política aplicará a todos los colaboradores de Cemefi, independientemente de su nivel jerárquico, tipo de contrato o antigüedad, asegurando condiciones equitativas y justas para todo el personal.

2. Elementos de la compensación:

- **Salario base:** Garantizar que todos los colaboradores reciban un ingreso superior al costo de dos canastas básicas, como mínimo.
- **Prestaciones legales y adicionales:** Incluir prestaciones superiores a la ley, como días de vacaciones adicionales, seguro médico privado, fondo de ahorro y apoyo educativo.
- **Beneficios no monetarios:** Incorporar programas de desarrollo profesional, bienestar integral y flexibilidad laboral.

3. Alineación con normativas y estándares internacionales:

La política se guiará por los principios del ODS 8 (Trabajo decente y crecimiento económico) y los convenios relevantes de la OIT, asegurando cumplimiento legal y mejores prácticas en compensación.

4. Adaptabilidad regional:

Considerar las diferencias en el costo de vida de las regiones donde opere Cemefi, ajustando los salarios y beneficios para garantizar una vida digna en cada contexto.

5. Monitoreo y mejora continua:

- Realizar revisiones periódicas para asegurar que los salarios y beneficios sigan siendo competitivos y alineados con los estándares del mercado.
- Implementar encuestas de satisfacción laboral para medir la percepción de los colaboradores sobre la compensación y detectar áreas de mejora.

6. Responsabilidad compartida:

La implementación de la política será liderada por el área de recursos humanos, con apoyo de la alta dirección, asegurando su aplicación transparente y justa en toda la organización.

7. Compromiso con la transparencia:

Informar de manera clara y accesible a los colaboradores sobre los criterios de compensación y las políticas de ajuste salarial, promoviendo la confianza y el entendimiento.

Este alcance establece un marco integral que asegura que la compensación digna sea un pilar clave en la estrategia de sostenibilidad y responsabilidad social de Cemefi.

FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES

ROL	ÁREA	RESPONSABILIDAD
Presidente ejecutivo	Presidencia	La alta dirección, incluido el CEO y otros altos ejecutivos, debe proporcionar liderazgo y apoyo para el desarrollo e implementación de políticas y prácticas relacionadas con la sostenibilidad y la responsabilidad social corporativa. Deben establecer las prioridades estratégicas de la empresa en estas áreas y asignar los recursos necesarios para abordar los problemas identificados.
Director de Responsabilidad Social	Responsabilidad Social Empresarial	Este rol sería responsable de liderar los esfuerzos de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa dentro de la empresa. Debería supervisar la identificación de áreas de

		mejora, el desarrollo de políticas y programas, y la implementación de medidas concretas para abordar los problemas ambientales y sociales, incluidas las descargas tóxicas y los problemas de derechos humanos en la cadena de valor.
Puesto del dueño del indicador	Área del dueño del indicador	Desempeñar un papel importante al comunicar los compromisos y acciones de la empresa en materia de sostenibilidad y responsabilidad social corporativa tanto interna como externamente. Debe trabajar en estrecha colaboración con otros departamentos para asegurarse de que la comunicación sea coherente y efectiva.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA

En el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), reconocemos que el bienestar de nuestros colaboradores es fundamental para alcanzar nuestra misión de promover la responsabilidad social y la sostenibilidad. Por ello, nos comprometemos a garantizar una compensación digna, basada en principios de equidad, justicia y transparencia, que asegure el desarrollo integral de nuestro equipo humano.

Nuestra política de compensación digna se fundamenta en los siguientes compromisos:

1. Salarios Justos y Competitivos:

Asegurar que todos los colaboradores reciban un salario base superior al costo de dos canastas básicas, ajustado periódicamente según la inflación y los estándares del mercado.

2. Prestaciones Superiores a la Ley:

Ofrecer beneficios adicionales como seguro médico, fondo de ahorro, apoyo educativo y días de descanso extra, que fortalezcan la calidad de vida de nuestros colaboradores y sus familias.

3. Entorno Laboral Saludable:

Promover un ambiente de trabajo respetuoso, inclusivo y seguro, complementado con programas de bienestar físico, mental y emocional.

4. Desarrollo Profesional y Personal:

Facilitar oportunidades de capacitación, formación continua y planes de carrera que impulsen el crecimiento profesional y la autorrealización de cada colaborador.

5. Transparencia y Mejora Continua:

Implementar procesos claros para la revisión y comunicación de los criterios de compensación, asegurando un monitoreo constante para mantener su competitividad y equidad.

Con esta política, reafirmamos nuestro compromiso de ser una organización ejemplar en la implementación de prácticas laborales responsables, fortaleciendo el bienestar de nuestro equipo y contribuyendo al desarrollo de una sociedad más justa y equitativa.

DEFINICIONES

TÉRMINO	DEFINICIÓN
Gobernanza Corporativa	La gobernanza corporativa se refiere al conjunto de procesos, reglas, prácticas y estructuras a través de las cuales una empresa se dirige y controla. Su objetivo principal es garantizar que la empresa opere de manera ética, transparente y eficaz, protegiendo los intereses de los accionistas y otras partes interesadas.
Cumplimiento Legal	El cumplimiento legal se refiere a la adhesión de la empresa a todas las leyes, regulaciones y normativas aplicables en las jurisdicciones donde opera. Esto incluye el respeto de los derechos humanos, laborales, ambientales y otras regulaciones relacionadas con las actividades empresariales.
Transparencia	La transparencia implica la divulgación abierta y clara de información sobre las actividades, decisiones y desempeño de la empresa. Implica proporcionar información relevante y comprensible a todas las partes interesadas, promoviendo así la confianza y la rendición de cuentas.
Responsabilidad Social Empresarial (RSE)	Se refiere al compromiso voluntario de las empresas de integrar preocupaciones sociales y ambientales en su negocio y en sus interacciones con los diferentes grupos de interés o stakeholders, como los empleados, clientes, proveedores, comunidades locales y el medio ambiente. La RSE implica que las empresas deben ir más allá de su objetivo principal de generar ganancias y considerar cómo sus actividades impactan en las personas y el medio ambiente
Distintivo ESR®	El Distintivo ESR® es un proceso sistémico para medir y comparar el nivel de desarrollo de las buenas prácticas de responsabilidad social a través de indicadores en los ámbitos ambiental, social y de gobernanza (ASG) en las empresas. Está referenciado con legislación nacional y normativa internacional y contempla la revisión de evidencias para soportar el grado de cumplimiento de RS y sostenibilidad de las organizaciones, con el fin de acreditarlas con un ícono de valor (ESR) que las destaca y diferencia de las empresas que operan en México y América.
Derechos Humanos	Los derechos humanos son los derechos inherentes y universales que corresponden a todas las personas, independientemente de su origen, nacionalidad, raza, género, religión u otra condición. Estos incluyen, entre otros, el derecho a la vida, la libertad, la igualdad, la seguridad, la privacidad y la libertad de expresión.
Desarrollo Sostenible	El desarrollo sostenible se refiere a satisfacer las necesidades del presente sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer sus propias necesidades. Implica equilibrar el crecimiento económico, la protección del medio ambiente y el bienestar social.
Ética Empresarial	La ética empresarial se refiere a los principios y valores morales que guían el comportamiento y las decisiones de una empresa en sus actividades comerciales. Esto incluye la honestidad, la integridad, la equidad, el respeto, la responsabilidad y el cumplimiento de los compromisos
Descargas Tóxicas	Emisiones de sustancias químicas peligrosas al medio ambiente, generalmente a través de aguas residuales o vertidos industriales.
Sostenibilidad	La capacidad de satisfacer las necesidades actuales sin comprometer la capacidad de las generaciones futuras para satisfacer las suyas propias, equilibrando los aspectos económicos, sociales y ambientales.
Huella Ambiental	La medida del impacto ambiental total asociado con las actividades de una organización, incluyendo el uso de recursos naturales, la generación de residuos y las emisiones de gases de efecto invernadero.

Tecnologías Limpias	Tecnologías y procesos que minimizan los impactos ambientales negativos y promueven la eficiencia en el uso de recursos y la reducción de residuos.
Innovación Ambiental	La introducción de nuevos enfoques, tecnologías o prácticas que contribuyen a la protección y conservación del medio ambiente.
Auditorías Ambientales	Evaluaciones sistemáticas y periódicas de las prácticas y el desempeño ambiental de una organización para identificar áreas de mejora y cumplimiento con los estándares ambientales.
Rendición de Cuentas	El principio de transparencia y responsabilidad en el que una organización es responsable de sus acciones, decisiones y sus impactos en el medio ambiente y la sociedad.
Responsabilidad Ambiental	La obligación ética y legal de una organización de minimizar sus impactos ambientales y contribuir a la protección y conservación del medio ambiente.

POLÍTICAS

INTRODUCCIÓN A LA POLÍTICA

En el Centro Mexicano para la Filantropía (Cemefi), reconocemos que nuestro equipo humano es el pilar fundamental para alcanzar nuestros objetivos y generar un impacto positivo en la sociedad. Conscientes de la importancia de garantizar condiciones laborales justas, hemos desarrollado esta **Política de Compensación Digna** como parte de nuestro compromiso con la responsabilidad social, la equidad y el bienestar integral de nuestros colaboradores.

Esta política establece los lineamientos para proporcionar una compensación justa y competitiva que permita a cada colaborador cubrir sus necesidades básicas, disfrutar de un entorno laboral saludable y contar con oportunidades de desarrollo personal y profesional. Asimismo, se alinea con los estándares legales, los principios éticos y los Objetivos de Desarrollo Sostenible (ODS), especialmente el ODS 8, que promueve el trabajo decente y el crecimiento económico.

Al implementar esta política, buscamos no solo cumplir con nuestras obligaciones legales, sino también fomentar una cultura organizacional basada en la transparencia, la equidad y el respeto. Este enfoque refuerza nuestra misión de ser un modelo de responsabilidad social empresarial y contribuye a construir un entorno laboral que inspire compromiso, productividad y orgullo entre nuestros colaboradores.

Con esta política, reafirmamos nuestro compromiso de colocar a las personas en el centro de nuestras decisiones, generando valor tanto para nuestra organización como para la sociedad en general.

1. Políticas la compensación digna

1. Principios Rectores:

- Equidad, justicia y transparencia en la compensación.
- Alineación con normativas legales y estándares internacionales (OIT y ODS 8).
- Promoción del bienestar integral de los colaboradores.

2. Componentes de la Compensación:

- Salario base: Garantizar ingresos superiores al costo de dos canastas básicas.

- Prestaciones adicionales: Seguro médico privado, fondo de ahorro, apoyo educativo, días adicionales de descanso, entre otros.
- Beneficios no monetarios: Programas de bienestar, flexibilidad laboral, capacitación y planes de desarrollo profesional.

3. Criterios de Evaluación:

- Análisis de mercado salarial para asegurar competitividad.
- Revisión periódica de índices de inflación y costos de vida.
- Evaluación del desempeño como criterio para ajustes salariales y reconocimientos.

4. Comunicación y Transparencia:

- Procedimientos claros para informar a los colaboradores sobre salarios, prestaciones y ajustes.
- Acceso a información sobre los criterios de compensación y beneficios.

5. Monitoreo y Revisión:

- Estudios de percepción interna para medir satisfacción con la compensación.
- Revisión bianual de la política para adaptarla a cambios económicos, sociales o legales.

6. Gestión de Beneficios Complementarios:

- Programas de bienestar físico, mental y emocional.
- Incentivos adicionales como bonos, reconocimientos no monetarios y días libres.

7. Responsabilidades:

- Recursos Humanos: Implementación y monitoreo de la política.
- Alta Dirección: Supervisión y respaldo de las acciones relacionadas con la compensación.

8. Ajustes y Mejora Continua:

- Procedimientos para realizar ajustes salariales en función del contexto económico.
- Integración de retroalimentación de los colaboradores en la mejora de la política.

9. Inclusión y No Discriminación:

- Garantizar que la política sea inclusiva y elimine cualquier forma de desigualdad salarial, especialmente por género, edad o cualquier otra condición.

10. Vigencia y Actualización:

- Definir los periodos de revisión y comunicación a los colaboradores sobre cambios en la política.

Estos elementos aseguran que la política de compensación digna sea integral, equitativa y efectiva, alineándose con los valores y objetivos de Cemefi.

PROCEDIMIENTOS

1. Procedimiento para la comunicación y capacitación de las políticas

Introducción: Cemefi, como organización de la sociedad civil comprometida con el trabajo decente y el crecimiento económico, reconoce la importancia de comunicar de forma efectiva sus prácticas en materia de derechos laborales a sus colaboradores, stakeholders y público en general.

Objetivo: Establecer un procedimiento claro y transparente para comunicar las prácticas en derechos laborales de Cemefi, de acuerdo a los lineamientos legales y los valores de la organización, con el fin de promover una cultura de respeto a los derechos humanos y laborales, fomentar la transparencia y fortalecer la confianza de sus stakeholders.

Lineamientos:

1. Canales de comunicación:

- Se utilizarán diversos canales de comunicación para difundir las prácticas en derechos laborales, como:
 - Página web de Cemefi.
 - Intranet de Cemefi.
 - Redes sociales de Cemefi.
 - Informes anuales de sostenibilidad.
 - Memorias de actividades.
 - Boletines informativos.
 - Reuniones con colaboradores.
 - Eventos y talleres.

2. Contenido de la comunicación:

- Se comunicará información clara y precisa sobre las siguientes prácticas en derechos laborales:
 - Libertad de asociación y negociación colectiva.
 - Prohibición del trabajo infantil y forzoso.
 - No discriminación y respeto a la diversidad.
 - Igualdad de oportunidades y remuneración.
 - Salud y seguridad en el trabajo.
 - Salario digno y condiciones de trabajo decentes.
 - Mecanismos de denuncia y resolución de conflictos.

3. Responsabilidades:

- La Dirección General de Cemefi será responsable de la implementación y seguimiento del procedimiento.
- El Departamento de Recursos Humanos será responsable de la elaboración y actualización de la información sobre las prácticas en derechos laborales.
- Todos los colaboradores de Cemefi serán responsables de conocer y comunicar las prácticas en derechos laborales.

4. Evaluación y seguimiento:

- Se realizará una evaluación anual del procedimiento para comunicar las prácticas en derechos laborales.
- Se realizarán encuestas a los colaboradores para conocer su nivel de conocimiento y satisfacción con la información proporcionada.
- Se analizarán las sugerencias y comentarios de los stakeholders para mejorar la comunicación de las prácticas en derechos laborales.

Beneficios:

Para Cemefi:

- Fortalecimiento de la imagen y reputación de la organización.
- Mayor confianza de los stakeholders.
- Atracción y retención del talento.
- Mejora del clima laboral.
- Mayor compromiso de los colaboradores con la organización.

Para los colaboradores:

- Mayor conocimiento de sus derechos laborales.
- Mayor seguridad y confianza en el trabajo.
- Mayor satisfacción laboral.
- Mayor compromiso con la organización.

Para los stakeholders:

- Mayor transparencia en las prácticas de la organización.
- Mayor confianza en la organización.
- Mayor disposición a colaborar con la organización.

Conclusión:

La implementación de un procedimiento para comunicar las prácticas en derechos laborales en Cemefi, alineado con sus valores y el ODS 8, representa una oportunidad para fortalecer su compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales, la transparencia y la confianza de sus stakeholders.

Consideraciones adicionales:

- **Adaptación a las necesidades:** El procedimiento debe ser adaptado a las necesidades específicas de Cemefi y de sus stakeholders.
- **Evaluación y actualización:** El procedimiento debe ser evaluado y actualizado periódicamente para asegurar su eficacia.
- **Comunicación efectiva:** La información sobre las prácticas en derechos laborales debe ser comunicada de forma clara, precisa y accesible a todos los stakeholders.

2. Procedimiento el monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas en derechos laborales

Introducción:

Cemefi, como organización de la sociedad civil comprometida con el trabajo decente y el crecimiento económico, reconoce la importancia de un monitoreo, evaluación y mejora continua de sus políticas de derechos laborales para asegurar su eficacia y alineación con los valores de la organización y los estándares internacionales.

Objetivo:

Establecer un procedimiento para el monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas de derechos laborales de Cemefi, de acuerdo a los lineamientos legales y los valores de la organización, con el fin de garantizar el respeto a los derechos humanos y laborales de sus colaboradores, promover una cultura de trabajo decente y fortalecer la confianza de sus stakeholders.

Lineamientos:

1. Monitoreo:

- Se realizará un monitoreo continuo de las políticas de derechos laborales a través de:
 - Revisión de documentos y registros.
 - Observación directa del trabajo.
 - Encuestas a los colaboradores.
 - Entrevistas a los colaboradores.
 - Análisis de indicadores clave de desempeño (KPIs).

2. Evaluación:

- Se realizará una evaluación anual de las políticas de derechos laborales para:
 - Medir el cumplimiento de los objetivos y metas.
 - Identificar áreas de mejora.
 - Evaluar la eficacia de las medidas implementadas.

3. Mejora continua:

- Se implementará un plan de mejora continua para:
 - Implementar las medidas de mejora identificadas en la evaluación.
 - Fortalecer las políticas de derechos laborales.
 - Adaptar las políticas a las necesidades cambiantes de la organización.

4. Responsabilidades:

- La Dirección General de Cemefi será responsable de la implementación y seguimiento del procedimiento.
- El Departamento de Recursos Humanos será responsable de la coordinación del monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas de derechos laborales.
- Todos los colaboradores de Cemefi serán responsables de contribuir al monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas de derechos laborales.

5. Recursos:

- Se asignarán los recursos humanos y financieros necesarios para la implementación del procedimiento.

6. Comunicación:

- Se informará a los colaboradores y stakeholders sobre los resultados del monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas de derechos laborales.

Beneficios:

Para Cemefi:

- Fortalecimiento de la imagen y reputación de la organización.
- Mayor confianza de los stakeholders.
- Atracción y retención del talento.
- Mejora del clima laboral.
- Mayor compromiso de los colaboradores con la organización.
- Cumplimiento de los requisitos legales y los estándares internacionales.

Para los colaboradores:

- Mayor conocimiento de sus derechos laborales.
- Mayor seguridad y confianza en el trabajo.
- Mayor satisfacción laboral.
- Mayor compromiso con la organización.

Para los stakeholders:

- Mayor transparencia en las prácticas de la organización.
- Mayor confianza en la organización.
- Mayor disposición a colaborar con la organización.

Conclusión:

La implementación de un procedimiento para el monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas de derechos laborales en Cemefi, alineado con sus valores y el ODS 8, representa una oportunidad para fortalecer su compromiso con el respeto a los derechos humanos y laborales, la transparencia y la confianza de sus stakeholders.

Consideraciones adicionales:

- **Adaptación a las necesidades:** El procedimiento debe ser adaptado a las necesidades específicas de Cemefi y de sus stakeholders.
- **Evaluación y actualización:** El procedimiento debe ser evaluado y actualizado periódicamente para asegurar su eficacia.
- **Comunicación efectiva:** La información sobre el monitoreo, evaluación y mejora continua de las políticas de derechos laborales debe ser comunicada de forma clara, precisa y accesible a todos los stakeholders.

EXCEPCIONES

1. Colaboradores Eventuales o Temporales:

Empleados contratados por períodos específicos (por ejemplo, menos de 3 meses) cuya compensación se determine según las condiciones del contrato temporal, siempre cumpliendo con la normativa laboral vigente.

2. Practicantes y Becarios:

Participantes en programas de formación o prácticas profesionales que reciben un apoyo económico o estipendio en lugar de un salario, ajustado a los lineamientos legales y de acuerdo con la naturaleza educativa de su participación.

3. Regiones con Costos de Vida Muy Bajos:

Ajustes en los salarios base en áreas donde los costos de vida son significativamente menores, siempre que se respeten los criterios mínimos establecidos en la política y las leyes locales.

4. Colaboradores de Contratos por Proyecto o Servicios Externos:

Personal contratado bajo esquemas de honorarios o outsourcing, que no se incluye directamente en la estructura de colaboradores internos, aunque se les garantizarán condiciones laborales justas según el contrato acordado.

5. Restricciones Presupuestarias Excepcionales:

En situaciones de crisis financiera o económica que limiten los recursos de la organización, se podrá ajustar temporalmente la implementación de ciertos beneficios adicionales, asegurando mantener al menos el cumplimiento de los mínimos establecidos por la ley.

6. Roles de Trabajo con Beneficios Específicos:

Posiciones que, por su naturaleza, reciben beneficios diferenciados como compensación en especie (por ejemplo, vivienda, transporte, o alimentación) en lugar de algunos elementos monetarios.

7. Condiciones de Desempeño:

Situaciones donde los ajustes salariales o beneficios adicionales estén sujetos a evaluaciones específicas de desempeño, siempre que estos criterios sean comunicados y aplicados de manera transparente.

8. Nuevas Contrataciones Durante el Periodo de Prueba:

Colaboradores que se encuentren en el periodo inicial de contratación (por ejemplo, 3 meses de prueba) podrán recibir un salario básico alineado con el mercado, con posibilidad de ajustes tras su incorporación definitiva.

Estas excepciones deberán ser claramente definidas y justificadas dentro de la política, asegurando que no contravengan los principios de equidad, justicia y cumplimiento normativo establecidos por Cemefi.

APLICACIÓN Y DISCIPLINA

Aplicación de Disciplina para la Política de Compensación Digna

Para garantizar el cumplimiento de la **Política de Compensación Digna** en Cemefi, se establecerán medidas disciplinarias y correctivas en caso de incumplimiento, con base en los principios de transparencia, justicia y mejora continua.

1. Alcance de las Medidas Disciplinarias

Las medidas aplicarán en situaciones como:

- Desviaciones intencionales o negligentes de los lineamientos establecidos en la política.
- Discriminación salarial basada en género, edad, origen étnico u otra condición.
- Omisión en la comunicación de ajustes salariales o beneficios complementarios.
- Falta de revisión o actualización de la política conforme a los plazos establecidos.
- Incumplimiento en los procesos de evaluación y monitoreo de la compensación.

2. Proceso de Aplicación de Disciplina

2.1 Detección del Incumplimiento:

- ✓ Se identificará a través de auditorías internas, reportes de Recursos Humanos, retroalimentación de colaboradores o revisiones periódicas.

2.2 Investigación:

- ✓ El área de Recursos Humanos llevará a cabo una investigación imparcial para analizar las causas y el impacto del incumplimiento.
- ✓ Se recabarán evidencias y se escuchará a las partes involucradas.

2.3 Determinación de Medidas Correctivas:

- ✓ **Advertencia Verbal o Escrita:** Para casos menores o primera falta.
- ✓ **Capacitación Obligatoria:** En situaciones de negligencia o desconocimiento de la política.
- ✓ **Amonestación Formal:** Para incumplimientos reiterados o de mayor gravedad.
- ✓ **Reducción de Responsabilidades:** En casos donde el incumplimiento haya afectado significativamente a la organización o a los colaboradores.

2.4 Terminación del Contrato: Para casos graves que impliquen discriminación, abuso de poder o incumplimientos intencionales.

2.5 Comunicación de la Resolución:

- ✓ Los resultados de la investigación y las medidas disciplinarias serán comunicados al implicado, asegurando un proceso transparente y respetuoso.

2.6 Seguimiento:

- ✓ Se implementarán medidas de monitoreo para garantizar la no repetición de la falta y el cumplimiento de las acciones correctivas.

3. Revisión y Mejora Continua

- ✓ Los casos de incumplimiento serán analizados para identificar áreas de mejora en la implementación de la política.
- ✓ Los aprendizajes serán integrados en futuras capacitaciones y revisiones de la política.

4. Responsabilidades

- ✓ **Recursos Humanos:** Responsable de la investigación y aplicación de medidas disciplinarias.
- ✓ **Alta Dirección:** Supervisar que las medidas sean justas y alineadas con los valores de Cemefi.
- ✓ **Colaboradores:** Reportar cualquier desviación de la política mediante los canales adecuados.

Con este enfoque, Cemefi asegura que su Política de Compensación Digna se implemente y respete, fortaleciendo la confianza y el compromiso de sus colaboradores.

POLÍTICAS RELACIONADAS Y OTRAS REFERENCIAS

PROCEDIMIENTO/POLÍTICAS	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
Política	Política de condiciones laborales	Promueve horarios laborales adecuados, pago justo por horas extras y la implementación de entornos de trabajo que respeten los derechos humanos y laborales.
Política	Política de los proveedores	La política de compensación digna no solo impacta al personal interno, sino que también se relaciona estrechamente con las políticas de proveedores, especialmente en contextos donde las empresas buscan extender sus principios éticos y sostenibles a toda su cadena de valor.

PROCEDIMIENTO/POLÍTICAS	NOMBRE	DESCRIPCIÓN
Política	Política de derechos humanos	Las políticas de derechos humanos en una empresa, dentro del marco de la Responsabilidad Social Empresarial (RSE), son conjuntos de principios, normas y acciones que guían el comportamiento y las decisiones de la organización en relación con el respeto, la protección y la promoción de los derechos humanos en todas sus operaciones y relaciones comerciales

CONTACTOS

NOMBRE	TÍTULO / ROL	TELÉFONO	CORREO ELECTRÓNICO
Rosa María Cruz Lebros	Directora de Administración	55 5276 8530	rosa.cruz@cemefi.org

APROBACIÓN Y REVISIÓN

FIRMA	FIRMA
Ricardo Antonio Bucio Mújica Presidente Ejecutivo Cemefi	Rosa María Cruz Lebros Director Administración