



# **POLÍTICA PARA ERRADICAR EL TRABAJO FORZOSO E INFANTIL DE GRUPO SEGURITECH**

u  
f

## ÍNDICE

ÍNDICE.....	2
1. OBJETIVO.....	3
2. ALCANCE.....	3
3. DEFINICIONES.....	3
4. POLÍTICA.....	3
5. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE DETECCIÓN.....	6
6. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES.....	6
7. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS.....	6
8. VIGENCIA.....	7



Código del documento:	POI-CPL-06-INT	No. Versión:	01	Página:	2 de 7
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

## 1. OBJETIVO

El objetivo de la presente Política para Erradicar el Trabajo Forzoso e Infantil es que Grupo Seguritech Privada S.A.P.I. de C.V., y sus filiales, subsidiarias o afiliadas (el Grupo) cuente con un marco de acción integral para prevenir, identificar, eliminar y remediar cualquier forma de trabajo forzoso o infantil en todas sus operaciones y en sus relaciones con terceros (contratistas, proveedores y subcontratistas), en cumplimiento con lo dispuesto en la Ley Federal del Trabajo, las obligaciones laborales nacionales aplicables y los convenios internacionales ratificados por México.

## 2. ALCANCE

La presente política es de observancia obligatoria y aplicable a todos los colaboradores del Grupo, sin distinción de nivel jerárquico o modalidad de contratación, así como a terceros que tengan una relación laboral, jurídica, comercial o de negocios con el Grupo, tanto en el territorio nacional como en el extranjero.

## 3. DEFINICIONES

**Trabajo forzoso:** Todo trabajo o servicio exigido a una persona bajo amenaza de una pena o sanción y para el cual dicha persona no se haya ofrecido voluntariamente.

**Trabajo infantil:** Toda actividad laboral realizada por personas menores de 15 años, o por adolescentes de 15 a 17 años en actividades prohibidas o en condiciones que vulneren su desarrollo.

## 4. POLÍTICA

### 4.1 Prohibición del trabajo infantil

- a) Se prohíbe la contratación de personas menores de 15 años. No se considerará trabajo las actividades que, bajo supervisión, el cuidado y la responsabilidad de los padres, tutores o quienes ejerzan la patria potestad, realicen estos menores, relacionadas con la creación artística, el desarrollo científico, deportivo o de

Código del documento:	POI-CPL-06-INT	No. Versión:	01	Página:	3 de 7
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

r  
u  
f

talento, la ejecución musical o la interpretación artística en cualquiera de sus manifestaciones.

b) Para el uso del trabajo de adolescentes de 15 a 17 años, se deberá cumplir con lo siguiente:

- Deberán haber terminado su educación básica obligatoria, salvo los casos que la autoridad laboral correspondiente apruebe que haya compatibilidad entre los estudios y el trabajo.
- Deberán obtener un certificado médico que acredite su aptitud para el trabajo y someterse a los exámenes médicos que periódicamente ordenen las autoridades laborales correspondientes.

c) En cualquier caso, queda prohibida la utilización del trabajo de menores, con independencia de su edad:

- En establecimientos no industriales después de las diez de la noche.
- En trabajos susceptibles de afectar la moral o las buenas costumbres.
- En labores peligrosas o insalubres que, por naturaleza del trabajo, por las condiciones físicas, químicas o biológicas del medio en que se presta, o por la composición de la materia prima que se utiliza, son capaces de actuar sobre la vida, el desarrollo y la salud física y mental de los menores, en términos de lo previsto en el artículo 176 de la Ley Federal del Trabajo.
- En casos de declaratorias de contingencias sanitarias, siempre que así lo determine la autoridad competente.
- No podrán laborar horas extraordinarias y en los días domingos y de descanso obligatorio.

d) Las personas empleadoras que tengan a su servicio menores, con independencia de su edad, están obligadas a:

- i. Exigir que se les exhiban los certificados médicos que acrediten que están aptos para el trabajo.
- ii. Llevar y tener a disposición de la autoridad competente, registros y documentación comprobatoria, en donde se indique el nombre y apellidos, la fecha de nacimiento, la edad de los menores de dieciocho años empleados por ellos, clase de trabajo, horario, salario y demás

Handwritten signature or initials in blue ink.

Código del documento:	POI-CPL-06-INT	No. Versión:	01	Página:	4 de 7
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

condiciones generales de trabajo; asimismo, dichos registros deberán incluir la información correspondiente de aquéllos que reciban orientación, capacitación o formación profesional en sus empresas.

- iii. Distribuir el trabajo a fin de que dispongan del tiempo necesario.
- iv. Proporcionarles capacitación y adiestramiento en los términos de la Ley Federal del Trabajo.
- v. Proporcionar a las autoridades del trabajo los informes que soliciten.

#### 4.2 Prohibición de trabajo forzoso

Queda estrictamente prohibido cualquier acto que constituya trabajo forzoso, conforme a los términos y definiciones de esta Política.

Constituyen ejemplos de Trabajo Forzoso para efectos de la presente Política:

- Retención de Documentación Identificativa: Significa retener pasaportes, identificaciones oficiales (INE), cartillas o certificados originales como condición para el empleo o como medida de control.
- Restricción de Movilidad y Salida: Ocurre cuando se impide que los colaboradores abandonen las instalaciones al término de su jornada laboral o cuando se establecen guardias obligatorias no pactadas bajo amenaza de despido.
- Trabajo por Deuda: El condicionamiento de la permanencia en el empleo debido a préstamos otorgados por la empresa o esquemas de financiamiento que obliguen al colaborador a laborar sin remuneración real para "pagar" la deuda.
- Amenazas de Denuncia Migratoria: Coaccionar a personal extranjero con reportarlos ante autoridades migratorias para obligarlos a realizar tareas fuera de su contrato o aceptar condiciones precarias.
- Horas Extraordinarias Coactivas: Obligar a la realización de tiempo extraordinario bajo la amenaza directa de terminación laboral o sanciones disciplinarias desproporcionadas, vulnerando la voluntariedad del servicio.

Código del documento:	POI-CPL-06-INT	No. Versión:	01	Página:	5 de 7
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

- Depósitos de Seguridad o "Fianzas" de Contratación: Exigir pagos en efectivo o depósitos al inicio de la relación laboral que se utilicen como mecanismo de retención forzada del colaborador.

## 5. PROCEDIMIENTO A SEGUIR EN CASO DE DETECCIÓN

En caso de identificar trabajo forzoso o infantil:

- a) Se realizará de inmediato la investigación correspondiente por el Comité Integridad de Grupo
- b) Se separará al menor o al colaborador forzado al trabajo, de cualquier actividad prohibida, garantizando su protección, garantizando el pago de sus prestaciones y, en su caso, su reincorporación al sistema educativo en tratándose de menores.
- c) Se notificará a las autoridades competentes cuando sea legalmente requerido.
- a) Se aplicarán las sanciones o medidas disciplinarias correspondientes, conforme a lo establecido en las disposiciones legales aplicables, las cuales podrían derivar en la terminación de relación laboral o contractual, rescisión de contratos con proveedores.

## 6. CUMPLIMIENTO Y SANCIONES

Cada uno de los colaboradores del Grupo es responsable del cumplimiento de esta Política. El incumplimiento de la misma podrá conllevar para los colaboradores la adopción de las medidas disciplinarias previstas en la Ley Federal del Trabajo, el Reglamento Interior de Trabajo de la empresa que corresponda, el Código de Ética de Grupo Seguritech y demás normativa interna aplicable.

## 7. DENUNCIA Y NO REPRESALIAS

Código del documento:	POI-CPL-06-INT	No. Versión:	01	Página:	6 de 7
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					

Cualquier persona que tenga conocimiento de hechos que impliquen o pudieren implicar violación directa o indirecta de la presente Política, deberán denunciarlo por medio del Canal de Denuncia CLEC a través del correo [clec@ecbmexico.com](mailto:clec@ecbmexico.com).

Grupo Seguritech prohíbe las represalias por la presentación de reportes donde se denuncien violaciones o aparentes violaciones a esta Política.

## 8. VIGENCIA

La presente Política entra en vigor con su aprobación por el Comité de Integridad y permanecerá vigente hasta su actualización, revisión o derogación.

Aprobado por:



ADRIANA PERALTA RAMOS  
Presidenta del Comité de Integridad  
y Compliance Officer



YAGO BAZACO PALACIOS  
Vocal del Comité de Integridad y  
Director General Corporativo



RICARDO PAVEL MEZA  
Vocal del Comité de Integridad y  
Director Jurídico

*El presente documento es propiedad de Grupo Seguritech Privada S.A.P.I. de C.V. Todos los derechos reservados.  
Ciudad de México, 2025 ©*

Código del documento:	POI-CPL-06-INT	No. Versión:	01	Página:	7 de 7
El medio oficial para consultar la versión vigente es la página electrónica establecida por la organización, por lo que cualquier reproducción será considerada como "Copia no controlada" y es responsabilidad del usuario verificar en la misma que corresponda a la versión vigente, previo a su uso. Se prohíbe la reproducción total o parcial de este documento por cualquier medio sin el previo y expreso consentimiento por escrito de la compañía a cualquier persona y actividad que sean ajenas a la misma.					