CUESTIONARIO DE PROVEEDOR · PUNTO 10.1

Política de Derechos Humanos y Laborales

Incluye no discriminación, igualdad, diversidad e inclusión, trabajo infantil y forzoso, y reparación

Empresa	Megaohm Motores Eléctricos, S.A. de C.V.	**Código**	MME-CMP-10.1
Aprobó	Dirección General	**Vigencia**	A partir del 29 de octubre de 2026

1. Compromiso público

Megaohm Motores Eléctricos, S.A. de C.V. se compromete a respetar los derechos humanos y laborales reconocidos en la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos (artículos 1 y 123), la Ley Federal del Trabajo (LFT), la Declaración Universal de los Derechos Humanos, la Declaración de la OIT relativa a los Principios y Derechos Fundamentales en el Trabajo y los Principios Rectores de las Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos. Esta política es pública y se comparte con nuestro personal, clientes, proveedores y cualquier parte interesada que la solicite.

2. Alcance

Aplica a todas las operaciones de Megaohm: taller, oficinas y servicios en campo en instalaciones de clientes; a todo el personal y, mediante el Código de Conducta para Terceros (MME-CMP-11.1b), a proveedores, subcontratistas y socios comerciales.

3. No discriminación

Conforme al artículo 1 constitucional y a los artículos 3 y 56 de la LFT, Megaohm prohíbe toda distinción, exclusión o preferencia basada en origen étnico o nacional, lugar de residencia, sexo, género, identidad de género, orientación sexual, edad, discapacidad, condición social o socioeconómica, condiciones de salud, religión, opiniones o afiliación política, estado civil, embarazo o maternidad y paternidad, apariencia física, idioma o cualquier otra condición. Este principio aplica a:

- Reclutamiento, selección y contratación: las vacantes describen requisitos del puesto, no características personales; las decisiones se basan en competencia técnica, experiencia y aptitud.
- Capacitación, desarrollo, ascensos, transferencias y planes de carrera.
- Remuneración: igual salario por trabajo igual (art. 86 LFT).
- Disciplina, despido y retiro: se aplican con criterios objetivos, documentados y con derecho de audiencia.

Está prohibido solicitar certificados de no embarazo como requisito de ingreso, permanencia o ascenso (art. 133 fr. XIV LFT).

4. Igualdad de género, diversidad e inclusión

Megaohm reconoce que el sector electromecánico ha sido tradicionalmente masculino y se compromete a:

- Publicar vacantes con lenguaje incluyente y abiertas a cualquier persona que cumpla el perfil técnico.
- Considerar, en igualdad de competencias, candidaturas de grupos subrepresentados o en situación de vulnerabilidad (mujeres, personas con discapacidad, jóvenes egresados, personas de comunidades indígenas).
- Realizar los ajustes razonables a puestos e instalaciones que permitan trabajar a personas con discapacidad, siempre que la seguridad del puesto lo permita.
- Respetar los derechos de maternidad y paternidad, lactancia y permisos establecidos en la LFT.
- Revisar al menos una vez al año la composición del personal y la equidad salarial entre puestos equivalentes.

5. Condiciones de trabajo dignas

- Todo el personal se contrata mediante contrato individual de trabajo por escrito, en español (o en el idioma que la persona comprenda), firmado de forma libre, con copia para el trabajador (arts. 24 y 25 LFT).
- Salario real, nunca inferior al mínimo aplicable, pagado puntualmente; alta ante IMSS e INFONAVIT desde el primer día.
- Jornada, horas extra, descansos, vacaciones, prima vacacional, aguinaldo y PTU conforme a la LFT.
- Respeto a la libertad de asociación y al derecho de negociación colectiva.
- Entornos seguros y saludables conforme a las NOM de la STPS, incluida la NOM-035-STPS-2018 sobre factores de riesgo psicosocial.

6. Prohibición de trabajo infantil

- Megaohm **no contrata a menores de 15 años** bajo ninguna modalidad (art. 22 LFT; Convenio 138 de la OIT).
- Durante el reclutamiento se verifica la edad de cada candidato con identificación oficial y acta de nacimiento o CURP, y se conserva copia en el expediente.
- Por la naturaleza de nuestro trabajo (alta tensión, maquinaria de corte, izaje, hornos, sustancias químicas y sitios mineros), las actividades del taller y de campo se consideran **peligrosas o insalubres** en términos de los artículos 175 y 176 de la LFT y del Convenio 182 de la OIT. Por ello, Megaohm **no emplea a personas de 15 a 17 años**.
- Solo podrán participar personas de 15 a 17 años en programas formales de prácticas o servicio social vinculados a una institución educativa, con autorización de padres o tutores, en actividades administrativas o de observación no peligrosas, bajo supervisión directa, dentro de la jornada permitida y sin interferir con su educación.

7. Prohibición de trabajo forzoso y trata de personas

- Todo trabajo en Megaohm es voluntario. Están prohibidos el trabajo forzoso, la servidumbre por deudas, el trabajo penitenciario no voluntario y la trata de personas (Convenios 29 y 105 de la OIT; Ley General

para Prevenir, Sancionar y Erradicar los Delitos en Materia de Trata de Personas).

- No se retienen documentos de identidad originales, salarios ni depósitos como condición de empleo. Los préstamos al personal se documentan por escrito y sus descuentos no exceden los límites del artículo 110 de la LFT.
- Toda persona puede terminar su relación laboral conforme a la ley sin penalizaciones indebidas.

8. Cadena de suministro

Megaohm exige a sus proveedores y subcontratistas el cumplimiento de estos principios mediante el Código de Conducta para Terceros (MME-CMP-11.1b) y una cláusula contractual sobre prevención y erradicación del trabajo infantil, forzoso y de víctimas de trata.

9. Mecanismo de denuncia y de reparación

Cualquier persona —trabajador, cliente, proveedor, vecino o miembro de la comunidad— puede reportar un posible abuso de derechos humanos por los canales del Procedimiento MME-CMP-11.4, de forma confidencial o anónima y sin represalias. Si se confirma que las actividades de Megaohm causaron o contribuyeron a un impacto negativo, la empresa se compromete a:

1. Detener la actividad que lo provoca.
2. Reparar el daño de forma proporcional: restitución de derechos, pago de prestaciones, atención médica, disculpa, reinstalación o compensación, según el caso.
3. Adoptar medidas para evitar que se repita y dar seguimiento a su efectividad.

10. Capacitación y comunicación

Esta política se entrega en la inducción y se refuerza mediante capacitación anual obligatoria en derechos humanos y laborales, conforme al Programa de Capacitación en Derechos Humanos y Laborales (MME-CMP-10.13). Se conservan listas de asistencia firmadas.

11. Responsabilidades

- **Dirección General:** aprobar, difundir y asegurar los recursos para cumplir esta política.
- **Comité de Ética:** recibir denuncias, investigar y proponer medidas de reparación.
- **Jefaturas:** aplicar la política en el día a día y detectar situaciones de riesgo.
- **Todo el personal:** conocerla, cumplirla y reportar incumplimientos.

Aprobado y emitido por la Dirección General. Este documento entra en vigor en la fecha de su emisión, es de cumplimiento obligatorio y se revisará al menos una vez al año o antes si cambia la legislación aplicable.

Jorge René Martínez Torres
Director General y Representante Legal
Megaohm Motores Eléctricos, S.A. de C.V.