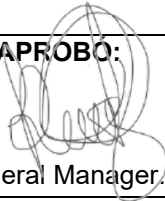


 ASOCIACIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN DE BECARIOS	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Código:		ANCABE-GEM-POL-12	
		Fecha:		16-02-2026	
		Edic. /Rev.		1/0	
		Pág.:	1	de	6

POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO

ELABORÓ:  Internal Control & Quality Leader.	REVISÓ:  People Area Leader.	APROBO:  General Manager.
--	--	---

	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Código:		ANCABE-GEM-POL-12	
		Fecha:		16-02-2026	
		Edic. /Rev.		1/0	
		Pág.:	2	de	6

Objetivo

Asegurar que todas las personas que colaboran o participan en las actividades operativas de ANCABE trabajen en condiciones dignas, seguras y saludables, libres de cualquier forma de trato inhumano, denigrante, forzado, abusivo o discriminatorio.

Garantizar el cumplimiento de la legislación laboral vigente y de los estándares nacionales e internacionales en materia de derechos humanos, promoviendo una cultura organizacional basada en el respeto, la equidad, la no discriminación y la tolerancia cero frente a cualquier práctica que atente contra la integridad física, psicológica o moral de las personas.

Asimismo, establecer mecanismos claros de prevención, supervisión y denuncia confidencial que aseguren la protección efectiva de todas las personas frente a posibles vulneraciones.

Alcance

La presente política aplica a todos los colaboradores de ANCABE con relación laboral vigente, independientemente del nivel jerárquico o modalidad de trabajo (presencial, híbrido o remoto), salvo disposiciones contractuales específicas que establezcan condiciones superiores a las aquí descritas.

Asimismo, es aplicable a proveedores, contratistas, subcontratistas, consultores, aliados estratégicos y cualquier tercero que actúe en nombre de ANCABE o forme parte de su cadena de valor, quienes deberán cumplir con los principios establecidos en esta política como condición para mantener relaciones comerciales con la organización.

Generalidades

A) Prohibición de trato inhumano o denigrante:

ANCABE no tolera ninguna forma de maltrato físico, psicológico, verbal o emocional, incluyendo castigos, humillaciones, intimidación o cualquier conducta que degrade la dignidad de las personas.

	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Código:		ANCABE-GEM-POL-12	
		Fecha:		16-02-2026	
		Edic. /Rev.		1/0	
		Pág.:	3	de	6

Se prohíbe cualquier acto de discriminación por motivo de género, edad, origen étnico, orientación sexual, estado civil, discapacidad, religión o cualquier otra condición protegida por la ley.

B) Cumplimiento legal y normativo:

Se garantiza el cumplimiento de la Ley Federal del Trabajo, la NOM-035-STPS-2018 y estándares internacionales sobre condiciones laborales dignas, asegurando jornadas razonables y condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

C) Transparencia y comunicación:

Todos los colaboradores y participantes de ANCABE tienen derecho a conocer esta política y los mecanismos de denuncia existentes.

D) Prevención y monitoreo:

ANCABE identifica y evalúa los riesgos de trabajo inhumano o denigrante en sus procesos y puestos, implementando medidas preventivas y correctivas oportunas.

E) Canales de denuncia y protección contra represalias:

Se establecen canales confidenciales para reportar posibles incidentes de trabajo inhumano o denigrante, garantizando protección al denunciante y seguimiento adecuado a cada caso.

F) Consecuencias del incumplimiento

El incumplimiento de esta política podrá derivar en medidas disciplinarias conforme al Reglamento Interior de Trabajo y, en su caso, en la terminación de la relación laboral o contractual.

G) Cadena de valor responsable:

Los proveedores y aliados estratégicos deben cumplir con los mismos principios, y ANCABE verificará periódicamente el cumplimiento mediante auditorías o evaluaciones.

H) Prohibición de trabajo forzado o coercitivo

ANCABE prohíbe cualquier forma de trabajo forzado, servidumbre por deudas, retención indebida de documentos personales, amenazas o cualquier mecanismo de coacción que limite la libertad de las personas para iniciar o terminar una relación laboral conforme a la ley.

	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.		Código:		ANCABE-GEM-POL-12	
			Fecha:		16-02-2026	
			Edic. /Rev.		1/0	
			Pág.:	4	de	6

I) Flexibilidad de horarios y organización del trabajo

ANCABE reconoce que la rigidez excesiva de las jornadas laborales puede constituir un factor de riesgo psicosocial que afecte la dignidad y bienestar de las personas colaboradoras.

Por ello, la organización promueve esquemas de flexibilidad de horarios, en especial en modalidades de trabajo remoto, híbrido o presencial, con la finalidad de favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal de los colaboradores.

La flexibilidad de horarios podrá incluir, entre otras medidas:

- Ajustes razonables en horarios de entrada y salida que puedan derivarse del tránsito pesado, emergencia médica justificada por parte del propio colaborador o de un familiar directo (ascendente o descendente).
- Acuerdos individuales de horario flexible, considerando las necesidades personales, familiares o de salud de las personas colaboradoras.
- Respeto al derecho a la desconexión digital fuera de la jornada laboral.

Estas medidas se implementan siempre en apego a la Ley Federal del Trabajo, la NOM-035-STPS-2018 y demás disposiciones aplicables, asegurando jornadas razonables y condiciones laborales dignas a través del Procedimiento General para la Solicitud de Flexibilidad de Horario (anexo 1).

Responsables.

People Area Leader: Encargado de la recepción inicial de las denuncias, la comunicación con los denunciantes (cuando sea aplicable y autorizado), la coordinación de las investigaciones y la implementación de las acciones correctivas y preventivas relacionadas con el personal. También velará por la protección y el bienestar de los trabajadores involucrados, así como, la difusión de las políticas en medios oficiales.

Internal Control & Quality Leader: Responsable de supervisar la adherencia del procedimiento a los estándares de calidad y control interno de la organización, así como de asegurar la mejora continua del mismo.

 ASOCIACIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN DE BECARIOS	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Código:		ANCABE-GEM-POL-12	
		Fecha:		16-02-2026	
		Edic. /Rev.		1/0	
		Pág.:	5	de	6

Glosario de términos.

1. Trabajo inhumano o denigrante: Cualquier conducta, práctica o condición laboral que atente contra la dignidad de las personas, incluyendo maltrato físico, psicológico, verbal o emocional, humillaciones, intimidación o cualquier forma de trato degradante.

2. Maltrato laboral: Conducta reiterada o grave que implique abuso de poder, agresión, humillación, hostigamiento o trato irrespetuoso que afecte la dignidad o bienestar de una persona en el entorno de trabajo.

3. Discriminación: Toda distinción, exclusión o restricción basada en características como género, edad, origen étnico, orientación sexual, religión, discapacidad u otras condiciones protegidas por la ley, que tenga por efecto impedir o limitar el ejercicio de derechos laborales.

4. Trabajo forzado o coercitivo: Toda actividad laboral realizada bajo amenaza, coacción, engaño, servidumbre por deudas o cualquier mecanismo que limite la libertad de una persona para aceptar o terminar una relación laboral.

5. Cadena de valor: Conjunto de organizaciones, proveedores, contratistas y aliados que participan directa o indirectamente en las actividades de ANCABE y que contribuyen a la prestación de sus servicios u operaciones.

6. Canal de denuncia: Medio formal y confidencial establecido por ANCABE para reportar posibles incumplimientos a esta política o conductas contrarias a la dignidad laboral.

7. Represalia: Cualquier acción negativa tomada contra una persona por haber presentado una denuncia, participado en una investigación o reportado una conducta indebida.

8. Riesgo psicosocial: Condición o situación laboral que puede provocar estrés, ansiedad, afectaciones emocionales o deterioro de la salud mental de las personas trabajadoras.

9. Flexibilidad de horarios: Esquema laboral que permite ajustes razonables en la jornada de trabajo para favorecer el equilibrio entre la vida laboral y personal, siempre dentro del marco legal aplicable.

 ASOCIACIÓN NACIONAL DE CAPACITACIÓN DE BECARIOS	POLÍTICA DE PROHIBICIÓN DE TRABAJO INHUMANO SISTEMA DE GESTIÓN DE LA CALIDAD.	Código:		ANCABE-GEM-POL-12	
		Fecha:		16-02-2026	
		Edic. /Rev.		1/0	
		Pág.:	6	de	6

10. Derecho a la desconexión digital: Derecho de las personas trabajadoras a no responder comunicaciones laborales fuera de su jornada de trabajo, salvo situaciones excepcionales justificadas.

11. Condiciones laborales dignas: Conjunto de circunstancias laborales que garantizan respeto a la dignidad humana, seguridad, salud, igualdad de oportunidades y cumplimiento de la legislación laboral vigente.