

Exclusiones

BIENESTAR

GLOBAL ENERGY RACE

Bimbo México absorbió la donación de los países en los que la empresa no opera, los excedentes del límite que tienen los países y los específicos como Venezuela y QSR.

TALENTO

TASA DE FRECUENCIA DE ACCIDENTES POR GÉNERO

Nuestro sistema de gestión de Seguridad y Bienestar nos permite saber el número de accidentes por género, sin embargo nuestros cuadros básicos (estructuras) no cuentan con esta clasificación, lo que no nos permite calcular el indicador real o la tasa de frecuencia de accidente por género. Solo contamos con la tasa general de colaboradores en Grupo Bimbo y sus filiales. No obstante, las acciones en materia de seguridad van dirigidas a todos nuestros colaboradores sin importar género, ya que nuestra prioridad es tener cero lesiones en todos los colaboradores.

COMUNIDAD

Comités y procesos de consulta con las comunidades locales, que incluyan a grupos vulnerables

En México, anualmente se realiza la Supervisión Sistemática de los procesos de Personas, donde el área de Voluntariado supervisa la ejecución y percepción de los Programas de Voluntariado y Programa Buen Vecino en cada una de las regiones, en las organizaciones: Bimbo, Barcel, Ricolino.

Procesos formales de queja y/o reclamación en las comunidades locales

La línea comenta de Grupo Bimbo es el canal de comunicación entre cualquier colaborador, proveedor o tercero y el Comité Directivo de Grupo Bimbo, para compartir un reporte.

El propósito de este canal es dar atención a comentarios, sugerencias y quejas sobre cualquier incumplimiento al Código de Ética de Grupo Bimbo, por tanto las actividades que cubre éste mecanismo están dirigidas a nuestros consumidores y clientes, accionistas y socios, colaboradores, proveedores, competencia, gobierno y sociedad.

Responsabilidades. La Dirección Global de Relaciones Institucionales da seguimiento y presenta trimestralmente a la Dirección General de Grupo Bimbo un informe ejecutivo de los reportes recibidos a nivel Grupo Bimbo. El Comité de Línea Comenta de la Organización investiga, da solución al reporte e informa el resultado al Call Center, como máximo en 60 (sesenta) días hábiles después de la creación del mismo (cualquier incumplimiento a dicho plazo deberá ser justificado); ejecuta y da continuidad a los planes de acción. El Call Center canaliza al ejecutivo del Comité de Línea Comenta de la Organización los reportes que reciba y, sólo en el caso de México, Latin Sur, Latin Centro y Brasil, también al ejecutivo del Comité Corporativo de Línea Comenta. El Ejecutivo de Línea Comenta, en el caso de las Organizaciones no mencionadas en el párrafo anterior, envía los reportes que reciba y la solución de cada caso al ejecutivo del Comité Corporativo de Línea Comenta.

Adicionalmente, se cuenta con el sistema de atención a clientes y consumidores del Grupo, donde por medio del teléfono 01 800-910-20-30 y el correo: atencionenlinea@grupobimbo.com se da atención a quejas y/o reclamaciones.

PLANETA

EXTRUCTURA DEL DESGLOSE

México

Bimbo México, Barcel, Ricolino, El Globo

Norteamérica

Bimbo Bakeries USA, Bimbo Canadá; Bimbo Quick Service Restaurants

Latinoamérica

LAC, LAS, Brasil

Europa, Asia y África

Bimbo Iberia, Bimbo UK, Bimbo India, Bimbo Marruecos, Bimbo China, Bimbo Quick Service Restaurants

Bimbo Quick Service Restaurants parte de US reportará en Norteamérica Bimbo Quick Service Restaurants Asia y Europa reportará en Europa, Asia y África
Frozen reporta cada organización en donde está: Bimbo Bakeries USA y Bimbo Canadá

TODOS

El concepto de Renewable kWh incluye energía solar.

El reporte de NOX y SOX solo está calculado para Gas Natural, el plan 2021 es desarrollar el reporte para los demás combustibles.



El agua descargada Wastewater, se calcula por balance de agua como: Wastewater = Agua tratada - agua reusada.

Debido a la contingencia por COVID, algunas de las operaciones Europeas operaron parcialmente (mayormente la afectación es el Marzo y Abril, donde se ve una disminución en las Toneladas Producidas).

BBU

Mattoon, Chicago, and Hazleton Bread are excluded from 2020 information (Matton & Chicago are still under standardization to report all consumptions & West Hazleton is no longer operating).

BBU Information From best (water, electricity and gas) is taken from january to november, december is estimated taking the eleven months divided by 11.

Frozen Roanoke y Oxnard estan incluidas en BBU.

BC

Las Plantas de Frozen, Attwell y Viceroy estan incluidas en la información consolidada de Canadá, aun cuando en el Drilldown de Best salen en BBU (solo es configuración de visualización).

BQ (QSR)

Kazajistán esta excluido al ser planta nueva que esta en proceso de integración.

La información de BQ - Norteamérica está reportada de forma parcial debido a los retrasos de la facturación y proceso de integración.



La información de Bimbo Julitas está excluida al ser nueva operación que entra al proceso de estandarización para incluirla en el inventario 2021.

Los consumos de Moldex estan incluidos, pero se excluyen las toneladas producidas al ser una operación totalmente diferente (registro contable de piezas).

BL

La información de BLU (Coppel) está incluida dentro de BL en México.

EL GLOBO

La información de Organización el Globo esta reportada aparte.

RL

La información incluye los datos de los centros de Acopio.

LAC

La información de Bimbo Venezuela está excluida por la inconsistencia en la operación.

BI

La información de Bimbo Paterna se excluye al ser nueva operación en proceso de estandarización.

BUK

La información de Welwyn se reporta de forma parcial, comenzando a partir de Julio.

EMPAQUES

Periodo de información es del 1 Nov 2019 al 31 de Oct 2020.

Se considera el spend y proveedores principales de cada organización (~80%), definidos por ellos (excluye carton).

Cada país fue responsable de obtener la información de sus proveedores.

La información fue consolidada por parte del Equipo Global de compras de empaque.

Carton- Se obtuvo la información a través de la herramienta de CDP, y se invitó a los proveedores que representan el 90% del spend.

Carton-Dentro del reporte de CDP se pidió a los proveedores que proporcionaran información sobre si la MP es de materia prima reciclada, sin embargo no todos los proveedores dieron respuesta a dicha pregunta. Este año se seguirá trabajando con los proveedores para aumentar la calidad de la información recolectada.

Para este indicador solamente se consideran los materiales de empaque, papel y cartón dado que son insumos ligados a nuestro compromiso en cuanto a material de embalaje.

% Recyclable no considera cartón.

AGRICULTURA SUSTENTABLE EN MÉXICO

Las 13,142 hectáreas reportadas corresponden al área donde se aplicaron prácticas sustentables para los insumos consumidos por Grupo Bimbo y forman parte de las 14,800 hectáreas totales del programa del CIMMYT.

Los 637 agricultores reportados corresponden a los productores involucrados en la producción directa de los insumos consumidos por Grupo Bimbo, y forman parte de los 940 productores totales del programa del CIMMYT.

ÉTICA

102-33 Comunicación de preocupaciones críticas

Por tratarse de información de carácter confidencial del proceso, este indicador no se hará público.

102-33 Naturaleza y número total de preocupaciones críticas

La naturaleza de las preocupaciones críticas deriva de asuntos regulatorios, iniciativas legislativas, coyuntura política, social y económica. En 2020, se notificaron un número aproximado de 18 preocupaciones críticas.

102-5 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

No se presentará el porcentaje derivado que no es un indicador medible para el proceso de análisis de riesgos en Grupo Bimbo.

No se mencionarán los riesgos significativos de los análisis de riesgos, derivado de la Compañía. Por tratarse de información de carácter confidencial del proceso, este indicador no se hará público.

205-1 Operaciones evaluadas para riesgos relacionados con la corrupción

No se presentará el porcentaje derivado que no es un indicador medible para el proceso de análisis de riesgos en Grupo Bimbo.

No se mencionarán los riesgos significativos de los análisis de riesgos, derivado de la confidencialidad de los mismos y por estrategia de Grupo Bimbo.

205-2 Comunicación y formación sobre políticas y procedimientos anticorrupción

Por razones estratégicas de Grupo Bimbo no se mencionará el número total y porcentaje de los miembros del órgano de gobierno entrenados en materia de integridad.

No es posible identificar el número total y porcentaje de socios de negocio a quienes se les haya comunicado las políticas y procedimientos, derivado que la consulta es libre a través de la página web www.grupobimbo.com.

ESTANDAR	LOS ESTÁNDARES, LAS METODOLOGÍAS, LOS SUPUESTOS O LAS HERRAMIENTAS DE CÁLCULO UTILIZADOS.	LA FUENTE DE LOS FACTORES DE CONVERSIÓN UTILIZADOS.	LA BASE DEL CÁLCULO DE LA REDUCCIÓN DEL CONSUMO ENERGÉTICO, COMO EL AÑO BASE O LA LÍNEA BASE, INCLUIDA LA JUSTIFICACIÓN DE LA SELECCIÓN.	EL CONTEXTO DE CUALQUIER CAMBIO SIGNIFICATIVO EN LAS EMISIONES QUE HAYA DADO LUGAR A NUEVOS CÁLCULOS DE LAS EMISIONES EN EL AÑO BASE.
302-1	f. Pilar Planeta trabaja bajo un Compendio Global Ambiental el cual está basado en la Norma Internacional ISO 14001:2015, en este documento se establecen los estándares mínimos necesarios para que las unidades de negocio de GB aseguren cumplimiento legal y gestionen sus aspectos e impactos ambientales para su mejora continua, tanto en Fábricas como en la cadena de valor.	g. Los factores de conversión de energía a energía, no se especifican ya que no varían en función de nada		
302-2	b.	g.		
302-4	d. Fábricas: Contamos con una herramienta digital para monitorear nuestro desempeño ambiental llamada BEST a través de la cual generamos reportes mensuales donde se pueden identificar las operaciones con mayor avance o con más oportunidad. Esto nos facilita la toma de decisiones hacia una mejora continua al igual que estandarizar las diferentes unidades de medida y factores de conversión en los países donde tenemos presencia.		La línea base es 2016 ya que es la línea base de la estrategia 2016-2020, las reducciones se calculan vs. desempeño del año anterior y se publica el histórico desde 2016	
302-5	c.		La línea base es 2016 ya que es la línea base de la estrategia 2016-2020, las reducciones se calculan vs. desempeño del año anterior y se publica el histórico desde 2016	
305-1	g. Áreas: a partir de 2019 y 2020 comenzamos a operar bajo comités ambientales globales y locales en los cuales participa un integrante de cada área, el cual, dentro de sus actividades, es el responsable de reportar y dar seguimiento a los esfuerzos ambientales al interior de su área, a través de Estándares específicos, un tablero transversal de indicadores dependiendo de su impacto, y un dashboard donde reporta su desempeño ambiental, indicadores y el avance de sus proyectos.	e. GHG (Global), EPA (US), CFE (México)	La línea base es 2016 ya que es la línea base de la estrategia 2016-2020, las reducciones se calculan vs. desempeño del año anterior y se publica el histórico desde 2016	No hubo cambios en las emisiones del año base
305-2	g. Cada área global cuenta con sistemas digitales o de comunicación con las diferentes unidades de negocio que les permite la obtención de información.	e. GHG (Global), EPA (US), CFE (México)	La línea base es 2016 ya que es la línea base de la estrategia 2016-2020, las reducciones se calculan vs. desempeño del año anterior y se publica el histórico desde 2016	No hubo cambios en las emisiones del año base
305-3	g.	f. GHG (Global), EPA (US), CFE (México)	La línea base es 2016 ya que es la línea base de la estrategia 2016-2020, las reducciones se calculan vs. desempeño del año anterior y se publica el histórico desde 2016	No hubo cambios en las emisiones del año base
305-5	e.		La línea base es 2016 ya que es la línea base de la estrategia 2016-2020, las reducciones se calculan vs. desempeño del año anterior y se publica el histórico desde 2016	
305-6	d.			
305-7	c.	b. GHG (Global), EPA (US), CFE (México)		
304-3	d.			
303-1	b.			
303-2	b.			
303-3	c.			
306-1	b.			

Anexo

COLABORADORES

102-7 Tamaño de la organización

NÚMERO TOTAL DE COLABORADORES EN GRUPO BIMBO 148,746

	TOTAL COLABORADORES DENTRO DE NÓMINA	TOTAL TRABAJADORES CONTRATADOS Y AUTÓNOMOS	TOTAL DE COLABORADORES GB
México	73,893	0	73,893
Estados Unidos / Canadá	26,115	7,621	33,736
Latinoamérica	21,347	3,643	24,990
Europa, Asia, África	12,337	3,790	16,127
Total dentro de Nómina Grupo Bimbo	133,692	15,054	148,746

102-8 Fuerza de trabajo

	TOTAL COLABORADORES DENTRO DE NÓMINA					TOTAL TRABAJADORES DE OUTSOURCING		TOTAL TRABAJADORES AUTÓNOMOS	
	TOTAL	HOMBRE	MUJER	NO ESPECIFICADO	% DEL TOTAL	TOTAL	% DEL TOTAL	TOTAL	% DEL TOTAL
México	73,893	60,777	13,126	0	55%	0	0%	0	0%
Norteamérica	26,115	20,771	5,344	0	20%	150	4%	7,471	67%
Latinoamérica	21,347	16,688	4,659	0	16%	1,749	45%	1,894	17%
Asia, Europa, África	12,337	9,225	3,112	0	9%	1,984	51%	1,806	16%
Total dentro de Nómina Grupo Bimbo	133,692	107,451	26,241	0	100%				
Total trabajadores de Outsourcing	3,883	NA	NA	NA		3,883	100%		
Trabajadores autónomos	11,171	NA	NA	NA				11,171	100%
Total Mundial	148,746								

Tiempo Completo	130,558
Tiempo Parcial	3,134
Total dentro de Nómina Grupo Bimbo	133,692
Total Colaboradores Dentro de Nómina más Trabajadores Outsourcing	137,575
Total Colaboradores Dentro de Nómina más Trabajadores Outsourcing y Trabajadores Autónomos	148,746

	TIEMPO COMPLETO	TIEMPO PARCIAL	TOTAL
México	73,739	154	73,893
Estados Unidos / Canadá	23,492	2,623	26,115
Latinoamérica	21,320	27	21,347
Asia, Europa, África	12,007	330	12,337
Total dentro de Nómina Grupo Bimbo	130,558	3,134	133,692

Información obtenida del sistema People Net y HCMC para las organizaciones que están completas en estos sistemas. Para el resto de las organizaciones se recibe un correo con la información del cuadro básico que se consolida. Personal externo se reporta únicamente en número. Los colaboradores de Outsourcing y Trabajadores Autónomos son vendedores independientes y forman parte de la Estrategia de Negocio de cada Organización.

401-1 Nuevas contrataciones de empleados y rotación de personal

REGION GRI	RANGO DE EDAD	PERSONAL ACTIVO DURANTE 2020			ROTACIÓN DE PERSONAL (BAJAS 2020)			NUEVAS CONTRATACIONES DURANTE 2020			TOTAL DE NUEVOS COLABORADORES QUE DEJAN EL NUEVO EMPLEO ANTES DE CUMPLIR EL 1ER. AÑO			ÍNDICE DE NO PERMANENCIA 2020			ÍNDICE DE NUEVOS COLABORADORES 2020		
		MASCULINO	FEMENINO	TOTAL GENERAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL GENERAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL GENERAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL GENERAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL GENERAL	MASCULINO	FEMENINO	TOTAL GENERAL
México	1 Menor de 30	16,534	5,863	22,397	3,148	1,101	4,249	5,393	2,583	7,976	1,338	534	1,872	19%	19%	19%	33%	44%	36%
	2 Entre 30 y 50	48,182	10,495	58,677	4,104	1,167	5,271	3,024	1,938	4,962	659	400	1,059	9%	11%	9%	6%	18%	8%
	3 Mayor de 50	8,140	1,074	9,214	724	103	827	66	71	137	16	21	37	9%	10%	9%	1%	7%	1%
Total México		72,856	17,432	90,288	7,976	2,371	10,347	8,483	4,592	13,075	2,013	955	2,968	11%	14%	11%	12%	26%	14%
Norteamérica	1 Menor de 30	3,958	1,063	5,021	1,125	324	1,449	1,751	474	2,225	621	173	794	28%	30%	29%	44%	45%	44%
	2 Entre 30 y 50	11,398	3,235	14,633	1,673	536	2,209	2,226	693	2,919	710	241	951	15%	17%	15%	20%	21%	20%
	3 Mayor de 50	9,679	2,452	12,131	645	239	884	630	228	858	189	74	263	7%	10%	7%	7%	9%	7%
Total Norteamérica		25,035	6,750	31,785	3,443	1,099	4,542	4,607	1,395	6,002	1,520	488	2,008	14%	16%	14%	18%	21%	19%
Latinoamérica	1 Menor de 30	5,273	1,935	7,208	952	262	1,214	2,033	858	2,891	397	90	487	18%	14%	17%	39%	44%	40%
	2 Entre 30 y 50	13,677	3,529	17,206	1,851	451	2,302	1,987	715	2,702	410	126	536	14%	13%	13%	15%	20%	16%
	3 Mayor de 50	1,546	340	1,886	123	24	147	91	21	112	8	21	8	8%	7%	8%	6%	6%	6%
	4 No especificado	2		2	2		2	1		1	1		1	100%	0%	100%	50%	0%	50%
Total Latinoamérica		20,498	5,804	26,302	2,928	737	3,665	4,112	1,594	5,706	816	216	1,032	14%	13%	14%	20%	27%	22%
Europa, Asia y África	1 Menor de 30	6,154	904	7,058	1,882	75	1,957	4,472	604	5,076	1,345	32	1,377	31%	8%	28%	73%	67%	72%
	2 Entre 30 y 50	8,020	3,702	11,722	975	295	1,270	3,043	1,576	4,619	507	100	607	12%	8%	11%	38%	43%	39%
	3 Mayor de 50	1,905	1,137	3,042	75	52	127	363	457	820	29	10	39	4%	5%	4%	19%	40%	27%
	4 No especificado	6		6				5		5				0%	0%	0%	83%	0%	83%
Total Europa, Asia y África		16,085	5,743	21,828	2,932	422	3,354	7,883	2,637	10,520	1,881	142	2,023	18%	7%	15%	49%	46%	48%
TOTAL GENERAL		134,474	35,729	170,203	17,279	4,629	21,908	25,085	10,218	35,303	6,230	1,801	8,031	13%	13%	13%	19%	29%	21%

* El total de bajas considera aquellas que fueron voluntarias.

* La información de bajas de los países que componen BQ (China, Corea del Sur, Francia, Italia, Kazajistán, Rusia, Sudáfrica, Turquía y Ucrania) es a partir de agosto 2020.

401-3 Permiso parental

PAÍS	ORGANIZACIÓN	PERSONAS QUE TUVIERON DERECHO A PERMISO O BAJA TEMPORAL POR MATERNIDAD/PATERNIDAD		PERSONAS QUE EJERCIERON SU PERMISO O BAJA TEMPORAL POR MATERNIDAD/PATERNIDAD		TOTAL DE PERSONAS QUE SE REINCORPORARON		TOTAL DE PERSONAS QUE CONSERVAN SU PUESTO DESPUÉS DE 1 AÑO DE HABERSE REINCORPORADO		ÍNDICE DE REINCORPORACIÓN AL TRABAJO		ÍNDICE DE RETENCIÓN	
		HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES	HOMBRES	MUJERES
México	Corporativo, Bimbo, Barcel, Moldex, Qnet, El Globo, Ricolino	1798	486	1798	486	1684	432	1634	413	93.66%	88.89%	97.03%	95.60%
Norteamérica	Bimbo Canadá, BBU	73	64	73	64	56	25	38	16	76.71%	39.06%	67.86%	64.00%
Latinoamérica	LAC	N/A	36	N/A	36	N/A	33	N/A	34	N/A	91.67%	N/A	103.03%
	LAC (países que faltan en listado)	138	33	138	33	138	31	135	33	100.00%	93.94%	97.83%	106.45%
	LAS	164	138	164	138	164	138	108	96	100.00%	100.00%	65.85%	69.57%
	Brasil	N/A	41	N/A	41	N/A	38	N/A	18	N/A	92.68%	N/A	47.37%
Total Latinoamérica		302	248	302	248	302	240	243	181	100.00%	96.77%	80.46%	75.42%
Europa, Asia y África	IBERIA	84	17	84	17	76	17	70	13	90.48%	100.00%	92.11%	76.47%
	EAA (países que faltan en el listado)	48	58	47	58	45	29	30	13	95.74%	50.00%	66.67%	44.83%
Total Europa, Asia y África		132	75	131	75	121	46	100	26	92.37%	61.33%	82.64%	56.52%

403-2 Salud y seguridad

CONCEPTOS	NORTEAMÉRICA	MÉXICO	LATINOAMÉRICA	EUROPA, ASIA Y ÁFRICA	TOTAL
Accidentes incapacitantes	424	1,361	166	173	2,124
Días de incapacidad	22,942	35,180	5,307	7,191	70,620
Horas trabajadas	51,126,807	183,189,644	51,694,558	30,606,182	316,617,190
# colaboradores	25,840	73,095	21,165	12,270	132,370
Fatalidades	0	0	0	0	0
Fatalidades Servicios Terciarizados/Externos	0	0	0	0	0
Enfermedades ocupacionales	0	0	0	0	0
Tasa de Días Perdidos (TDP)	89.75	38.41	20.53	46.99	44.61
Tasa de Absentismo Laboral (TAL)	8.99	10.2	4.3	7.73	8.79
Tasa de Frecuencia de Accidentes (TFA)	1.66	1.49	0.64	1.13	1.34

Nuestro sistema de gestión de seguridad nos permite saber el número de accidentes por género, sin embargo nuestros cuadros básicos (estructuras) no cuentan con esta clasificación, lo que no nos permite calcular el indicador real o la tasa de frecuencia de accidente por género. Solo contamos con la tasa general de colaboradores en Grupo Bimbo y sus filiales.

Para el cálculo de la tasa de accidentes, solo consideramos colaboradores directos (dentro de la nómina de Grupo Bimbo), no consideramos personal terciarizado ni contratistas ya que no tenemos control del cuadro básico de ellos, su rotación es constante y la tasa de accidentes se vería distorsionada. Sin embargo, todo accidente clasificado como grave o fatal que sucede a personal terciarizado o contratista, es investigado y reportado en el comité directivo de la Organización y el Comité Central de Seguridad de Grupo Bimbo, además de ser reportados en formas separadas en el GRI.

Para el caso de los accidentes en trayecto (suceden cuando el colaborador se traslada de su vivienda al trabajo o viceversa) no son contabilizados en los registros de Grupo Bimbo, ni reportados en Comité Central de Seguridad, lo anterior se debe a que no tenemos control sobre las condiciones de riesgo fuera de los centros de trabajo, ni ingerencia directa en el actuar de los colaboradores fuera de sus horas de trabajo.

El reporte GRI con los resultados del 2019 fue de 2,459 accidentes (1.89 índice de accidentabilidad) y con los ajustes que hicieron las organizaciones después del cierre (debido a calificaciones pendientes de accidentes por parte de dependencias de salud), se espera el dato de la seguridad social que aplique por país y determine si el accidente aplica o no. El resultado del 2019 con los ajustes fue de 2,723 accidentes (2.07 índice de accidentabilidad) 264 accidentes más.

Resultados de diciembre sujetos a revisión por modificaciones en el número de accidentes a confirmar por la Seguridad Social.

Del cuadro básico de estructuras, no tomamos las unidades de negocio de: Kannan, Kazajistán, Qnet, Centro Servicios Compartido (CSC) y Barcel USA, por lo tanto, el total del Cuadro Básico y el total del colaboradores utilizado en el reporte de indicadores, es diferente.

404-1 Promedio de horas de formación por año y por colaborador programas de asistencia

CATEGORÍA LABORAL	HORAS TOTALES DE FORMACIÓN		PROMEDIO DE HORAS POR COLABORADOR	
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO
Directivos & Ejecutivos	41,240	93,997	34	31
Supervisores	120,132	441,741	44	44
Administrativos & Operativos	261,269	733,684	12	8
Total Mundial por nivel de Empleo	422,642	1,269,422	16	12

* Este indicador no incluye información de:

México KANAN: 14 colaboradores.

Norteamérica BQ: 1 colaborador sin sexo y 4 sin nivel.

Europa, Asia y África India : 2818 colaboradores, UK: 1 sin nivel, BQ: 101 sin nivel.

404-2 Programas para mejorar las habilidades de los colaboradores y transición de programas de asistencia

A. Tipo y alcance de los programas implementados y asistencia brindada para mejorar las habilidades de los colaboradores.

PROGRAMA IMPLEMENTADO	ALCANCE	TIPO	DESCRIPCIÓN
Bienvenido - Onboarding	Para todo el personal (al ingreso).	Cursos de formación internos	Programa dirigido a todos los colaboradores de nuevo ingreso a la compañía en donde se les presenta, la filosofía de la empresa, los retos, el modelo de seguridad y bienestar, así como temas relevantes para un buen inicio dentro de nuestra empresa.
Seminario del Líder	Dirigido a nivel Jefatura (al ocupar una posición de Jefatura).	Cursos de formación internos	Explicar a los líderes el modelo de empresa que queremos y el estilo de liderazgo que esperamos de ellos. Proporcionar herramientas para que el jefe se analice como líder y descubra aspectos que le fortalezcan para ser mejor persona y líder.
El reto de dar retro, el poder de la retroalimentación	Dirigido a los niveles Ejecutivos y Directivos.	Cursos de formación internos	Se describen los 5 consejos por parte de los Directores de Grupo Bimbo para que nuestros líderes sepan dar una retroalimentación exitosa y los apliquen con sus equipos de trabajo.
Seguridad y Bienestar	Dirigido a nivel Jefatura (dentro de los primeros seis meses de su jefatura).	Cursos de formación internos	Analizar el Modelo de Seguridad y Salud de Grupo Bimbo; explicando la política y resaltando la importancia que la seguridad y la salud en el trabajo tienen en el Grupo.
MS01 Principios Básicos (Módulos de Supervisión)	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Asegurar el alcance de los resultados de la operación en un ambiente de respeto a la persona. El jefe analizará y aplicará las habilidades necesarias para mejorar la formación y desarrollo propio y de sus colaboradores.
MS02 Escuchar con Comprensión	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Fortalecer la comunicación a través de la escucha eficaz. El jefe conocerá y aplicará las habilidades necesarias para escuchar con empatía y asertividad.

PROGRAMA IMPLEMENTADO	ALCANCE	TIPO	DESCRIPCIÓN
MS03 Atención A Quejas e Inquietudes de los Colaboradores	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Mantener el ambiente laboral sano en los equipos de trabajo, a través de la atención oportuna de quejas e inquietudes de colaboradores. El jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para reconocer los estados de ánimo y encausarlos positivamente.
MS04 Comunicándose con el Equipo de Trabajo	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Asegurar la eficacia de los procesos de comunicación con los colaboradores. El jefe conocerá y aplicará las habilidades necesarias para comunicar sus ideas de manera clara y efectiva.
MS05 Asegurando el Desempeño de los Colaboradores	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Asegurar cumplimiento de metas individuales y de equipo. Jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para mantener enfoque en resultados e indicadores, por medio de evaluaciones sistemáticas; motivando y dando aprendizaje constante a sus colaboradores.
MS06 Entrevista de Evaluación del Desempeño	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	El Jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para evaluar resultados, actitudes proactivas y de responsabilidad del colaborador, en un entorno motivador durante la entrevista; reconociendo los resultados, forma de obtenerlos y bases de mejora.
MS07 Reconocimiento ¿Cómo Darlo?	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	El jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para fortalecer la motivación de los colaboradores; a través de reconocer sus logros personales y facilitar que se sientan satisfechos e identificados con la Empresa.

PROGRAMA IMPLEMENTADO	ALCANCE	TIPO	DESCRIPCIÓN
MS08 Corrección del Comportamiento Problema	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Enriquecer y mantener el ambiente laboral sano de los equipos de trabajo. El jefe conocerá y aplicará las habilidades necesarias para identificar y modificar oportunamente los comportamientos inadecuados del colaborador.
MS09 Coaching para Mejorar Resultados	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Provocar la interdependencia de sus colaboradores para transformar conductas y actitudes. Jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para proveer apoyo y propiciar la búsqueda de las soluciones que el colaborador pueda adoptar en su entorno laboral.
MS10 Manejo del Cambio	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Superar la resistencia al cambio en el equipo de trabajo. El jefe conocerá y aplicará las habilidades necesarias para generar y promover autoconfianza, tolerancia a la frustración y compromiso con los beneficios del cambio.
MS11 Resolución de Conflictos Laborales	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Mantener a la Empresa altamente productiva y plenamente humana, a través de un clima de trabajo sano. El jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para la mediación de las relaciones laborales entre la administración y el personal (ganar-ganar).
MS12 Acciones Disciplinarias	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Guiar en forma ética y responsable a los colaboradores a través del convencimiento para que el colaborador cambie su comportamiento o su bajo nivel de desempeño, estimulándolos o sancionándolos constructivamente.
MS13 Terminación de la Relación Laboral	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Preparar al jefe, tanto psicológica, como legalmente, para llevar a cabo con éxito la separación laboral de uno de sus colaboradores, explicando al colaborador, de forma firme, pero justa, la razón de su separación de la Empresa.
MS14 Ayuda Sobre Problemas Personales	Dirigido a nivel Jefatura (dentro del primer año de su jefatura).	Cursos de formación internos	Mantener el ambiente laboral sano a través de orientar correctamente a los colaboradores que plantean un problema personal. El jefe conocerá y aplicará habilidades necesarias para proveer apoyo y propiciar la búsqueda de las soluciones en el colaborador.

PROGRAMA IMPLEMENTADO	ALCANCE	TIPO	DESCRIPCIÓN
Executive Leadership Development Program (ELDP)	Dirigido a Ejecutivos y Directivos de GB (de acuerdo a detección de necesidades). Empieza un día antes (domingo), pero sólo es la recepción de participantes en el lugar del evento; no se cuenta dentro del programa, ya que ese día no hay actividades).	Cursos de formación internos	Desarrollo de Habilidades de Liderazgo.
Harvard Hmm	Dirigido a nivel Jefatura (al ocupar una posición de Jefatura)	Cursos de formación internos	Programa de Harvard Especializado
Renovando mi Compromiso	Dirigido a nivel Jefatura (Programa especial de Liderazgo del 2019)	Cursos de formación internos	El líder junto con su equipo de trabajo, renuevan su compromiso a través de los básicos de liderazgo de GB.
Taller de Redes	Dirigido a nivel Jefatura (Programa ejecutado de acuerdo a necesidades de operación)	Cursos de formación internos	Facilitar el trabajo en red fomentando la disposición a colaborar de manera intergrupala y mejorar la productividad.
Mindset Shift	Dirigido a nivel administrativo en adelante	Cursos de formación internos	Se considera necesario que todos los líderes de Grupo Bimbo puedan entender lo que implica la Transformación Digital. Constantemente innovando, GB University diseñó el programa Mindset Shift para que explore 6 horas de contenido multimedia selecto relacionado con la Transformación Digital.
Habilidades para la facilitación virtual	Para todo el personal administrativo en adelante.	Cursos de formación internos	Curso que aborda las tendencias recientes para mejorar el compromiso y la atención entre participantes y facilitadores en una capacitación virtual guiada.
Juntas virtuales exitosas	Para todo el personal administrativo en adelante.	Cursos de formación internos	Este es un curso que revisa los consejos y sugerencias para maximizar las intervenciones y asegurar la efectividad en juntas u presentaciones de 2 o más personas.

A. Programas de asistencia para la transición para facilitar la continuidad de la Gestión de las terminaciones de carrera resultantes de la jubilación o la terminación del empleo “outplacement”.

PROGRAMA IMPLEMENTADO	ALCANCE	TIPO	DESCRIPCIÓN
Un futuro financiero saludable	Dirigido a los colaboradores de 18 a 54 años (Sólo México)	Cursos de formación internos	Contar con información que nos permita pensar y elaborar un plan personal financiero. Conocer los mecanismos de ahorro que ofrece Grupo Bimbo. Conocer los trámites para ante algunas Instituciones para obtener una pensión.
Hablemos de mi futuro	Dirigido a los colaboradores de 55 a 59 años (Sólo México)	Cursos de formación internos	Conocer los requisitos y trámites necesarios a realizar ante diversas instituciones pensando en su jubilación futura.
Plan de vida	Dirigido a los colaboradores de 60 y + (Sólo México)	Cursos de formación internos	Conocer el proceso que conlleva un cambio así como los aspectos emocionales ante el retiro. Plantear un proyecto de vida ante la jubilación. Conocer los requisitos y trámites que se tienen que realizar ante distintas instituciones. Conocer los beneficios que ofrece el plan de jubilación de GB.
Calculadora - Plan de Pensiones	Dirigido a los colaboradores de nivel administrativo en adelante (Sólo México)	Cursos de formación internos	Grupo Bimbo ha establecido un Plan de Pensiones por Jubilación, el cual constituye un justo reconocimiento a los valiosos años de servicio prestados por el personal que después de una vida de trabajo y responsabilidades en el Grupo, se encuentre en edad de jubilarse.

404-3 Porcentaje de colaboradores que reciben evaluación regularmente y revisión de su desarrollo de carrera

# DE COLABORADORES QUE FUERON EVALUADOS EN SU DESEMPEÑO Y QUE RECIBIERON RETROAMIENTACIÓN			%	
	FEMENINO	MASCULINO	FEMENINO	MASCULINO
Operativos y Administrativos	14,219.00	64,402.00	66%	70%
Supervisores	2,481.00	9,696.00	96%	97%
Ejecutivos y Directivos	1,097.00	2,950.00	95%	96%
SIN DATO	2.00	22.00	4%	1%
Total Mundial por nivel de Empleo	17,799.00	77,070.00	70%	72%

* Datos de colaboradores activos al cierre de Mayo 2020

* Este reporte NO incluye a colaboradores operativos de BQ International (fuera de EU)

405-1 Diversidad e inclusión

PERSONAS POR RANGO DE EDAD Y SEXO	NÚMERO TOTAL
Personas con discapacidad	570
Mujeres	26,241
Hombres	107,451
Mujeres de menor de 30 años	6,250
Hombres de menor de 30 años	20,808
Mujeres entre 30 y 50 años	16,152
Hombres entre 30 y 50 años	68,738
Mujeres mayores de 50 años	3,839
Hombres mayores de 50 años	17,905

409-1 Trabajo forzoso

PAÍS	ORGANIZACIÓN	REGIÓN	TIPO DE CENTRO (PLANTAS, CENTROS DE VENTA, DISTRIBUCIÓN, OFICINAS ETC.)	DESCRIPCIÓN DEL RIESGO
México	Barcel	México	Trabajo forzoso no aplica	
Canadá	Bimbo Canadá	Norteamérica	Todas las fábricas y centros de distribución	Las horas extras son voluntarias (según convenios colectivos específicos); si se necesitan horas extras, los colaboradores pueden ofrecerse como voluntarios, si se necesitan colaboradores adicionales, los trabajadores se asignan en función de la antigüedad siendo primeramente seleccionados aquellos con menor antigüedad hasta los más Senior.
US	BIMBO QSR	Norteamérica	Fábricas	Hay procedimientos establecidos para las horas extras anticipadas y no anticipadas. El convenio colectivo de cada sindicato aborda estos asuntos.
Brasil	BBR	Latinoamérica	No se aplica	Cumplimos todas las leyes federales, estatales y locales relativas al empleo en Brasil. Todas las horas trabajadas se pagan de acuerdo con las leyes y acuerdos y políticas de la empresa. Además, situaciones que puedan exponer a la empresa a riesgos son tratados por comité de litigios, con compromiso firmado para todos los directores.
Portugal	EAA	Europa Asia y África	No tenemos centros donde puedan ocurrir trabajo forzado	
Nicaragua	LAC	Latinoamérica	No hay Centros de Trabajo que puedan incurrir en trabajo forzado.	De conformidad a lo que indica el art. 57 Código del Trabajo, los servicios extraordinarios serán objeto de contratación especial, lo cual nos indica que ambas partes debe convenirlo, por lo que las horas extras son voluntarias. Exigir al trabajo extraordinario so pena de sanción o despido puede conllevar a una denuncia administrativa ante el Ministerio del Trabajo quien a través de inspección de trabajo puede calificarse este acto como una infracción muy grave, art. 46 literal f) Ley No. 664 Ley General de Inspección del Trabajo. La infracción muy grave conlleva una multa pecuniaria de entre cuarenta y ochenta salarios mínimos vigente en el sector económico de la empresa, art. 57 literal c) Ley No. 664.
India	EAA	Europa, Asia y África	Todas las fábricas y centros de venta	La Constitución de la India prohíbe el trabajo forzoso y lo considera un delito castigable por ley. No tenemos en ninguna Planta o Centro de Ventas trabajo forzoso. De acuerdo con la sección 19 de la Ley, cuando un trabajador adulto trabaja en alguna plantación / fábrica en cualquier día que exceda el número de horas que constituye un día laboral normal o durante más de 48 horas en cualquier semana, deberá, con respecto a tal trabajo de horas extraordinarias recibir el pago correspondiente. Nosotros pagamos las horas extra a nuestros colaboradores según la ley.
Colombia	LAC	Latinoamérica	No aplica	Las disposiciones legales nacionales establecen los tipos de jornadas laborales aplicables a los contratos de trabajo. Cualquier asignación de jornada adicional es notificada previamente al colaborador, dentro de los límites legales.
Ecuador	LAC	Latinoamérica	No tenemos Centros de Trabajo que puedan incurrir en trabajo forzado o trabajo infantil, los colaboradores son contratados desde los 18 años de edad cumplidos	NA
Guatemala	LAC	Latinoamérica	NO APLICA	
El Salvador	LAC	Latinoamérica	NO APLICA	El artículo 9 de la Constitución y el artículo 13 del Código del Trabajo prohíben el trabajo forzado / obligatorio. En conformidad con el Código del Trabajo, el trabajo forzado es todo trabajo o servicio exigido bajo la amenaza de una pena cualquiera y para el cual el trabajador no se ha ofrecido voluntariamente.
Honduras	LAC	Latinoamérica	NO APLICA	
Costa Rica	LAC	Latinoamérica	NO APLICA	
Panamá	LAC	Latinoamérica	NO APLICA	

408-1 Trabajo infantil

PAÍS	ORGANIZACIÓN	REGIÓN	COMENTARIO	TIPO DE DOCUMENTO	INDICAR EL ARTÍCULO, PÁRRAFO O INCISO QUE SUSTENTA EL COMENTARIO
México	Barcel	México	La LFT en su artículo 22 considera que desde los 15 años se puede trabajar con las consideraciones que la misma ley establece, sin embargo para Barcel la edad mínima para trabajar son los 18 años.	LFT	Artículo 22
US	BBU	Norteamérica	Una persona debe tener 18 años para trabajar en BBU.	Formato I9	Cada colaborador llena un formulario I9 para confirmar que está legalmente autorizado a trabajar en los Estados Unidos de América.
Canadá	Bimbo Canadá	Norteamérica	La mayoría de edad en Canadá es la edad a la que la ley considera que una persona es adulta. Una persona menor de la mayoría de edad se considera un "niño menor de edad". Al igual que la edad para beber, la mayoría de edad en Canadá está determinada por cada provincia y territorio en Canadá y varía entre las edades de 18 y 19. Sin embargo, esta NO es una edad mínima prescrita para el empleo. Nuestra edad estándar de empleo establecida por la empresa es de 18 años; con excepciones muy limitadas, podemos permitir colaboradores a los 16 años en nuestra tienda minorista de Toronto y, ocasionalmente, a los 17 años en los centros de distribución, donde la exposición a peligros importantes es baja.	Estatutos provinciales	Varía por provincia
México	Bimbo SA	México	La mayoría de edad en México es de 18 años y para poder ingresar a la compañía es requisito indispensable presentar su cedula de identidad de Mayoría de edad (Credencial INE).	Legislación oficial de entidad vigente	Código Civil Federal Artículo 646
Francia	BIMBO QSR	Europa Asia y África	De acuerdo a la legislación francesa menor de 18 años.	Legislación Francesa	
Ucrania	BIMBO QSR	Europa Asia y África	Según la legislación ucraniana - 14 años (pero en Bimbo QSR Ucrania - 18 años, debido a las condiciones laborales).	Legislación Ucraniana	La Constitución de Ucrania prohíbe la explotación de niños (parte 2 del artículo 52) y prohíbe el uso del trabajo de menores en trabajos peligrosos para su salud (parte 5 del artículo 43). Pero la ley prevé la posibilidad de utilizar el trabajo de los jóvenes de 14 años, pero sujeto a las siguientes condiciones (parte 3 del artículo 188 del Código del Trabajo de Ucrania): <ul style="list-style-type: none"> • estas personas deben ser estudiantes de escuelas secundarias, instituciones de educación profesional y secundaria especializada; • deben hacer un trabajo ligero y fácil, y no dañar su salud; • el trabajo no debe violar el proceso educativo; • su trabajo debe ser acordado con uno de los padres, padres adoptivos o tutores.
Sudáfrica	BIMBO QSR	Europa Asia y África	El trabajo infantil se considera como cualquier menor de 15 años.	Ley de Condiciones Básicas de Empleo	Secciones 43, 55 y 93
Turquía	BIMBO QSR	Europa Asia y África	Según la legislación de Turquía - 15 años (niños trabajadores: completaron 14 años y se graduaron de la escuela primaria; trabajadores jóvenes: entre 15 y 18 años). Pero en Bimbo QSR Turquía - 18 años, debido a las condiciones laborales).	Legislación de la República de Turquía (4857 Ley laboral de Turquía)	4857 Ley laboral de Turquía, Artículo 71

PAÍS	ORGANIZACIÓN	REGIÓN	COMENTARIO	TIPO DE DOCUMENTO	INDICAR EL ARTÍCULO, PÁRRAFO O INCISO QUE SUSTENTA EL COMENTARIO
Rusia	BIMBO QSR	Europa Asia y África	Según la legislación Rusa - 14 años (pero en Bimbo QSR Rusia - 18 años, debido a las condiciones laborales).	Legislación de la Federación Rusa	<p>1) La Constitución de la Federación de Rusia no prohíbe explícitamente la explotación del trabajo infantil; sin embargo, se señala que la infancia está protegida por el Estado (artículo 38), el trabajo forzoso está prohibido y el trabajo debe cumplir con las condiciones de seguridad (Artículo 37).</p> <p>2) La Ley Federal No. 124-FZ (aprobada en 1998) garantiza las prestaciones, las vacaciones y la reducción de la jornada laboral de los niños trabajadores, como se indica en el artículo 11.</p> <p>3) Ley Federal, No. 273-Φ3, de 29 de diciembre, 2012 "Sobre la educación en la Federación de Rusia". En el Art. 34 de esta ley se encuentra la parte 4, que prohíbe involucrar a un niño en trabajos no previstos en el programa educativo, a menos que se obtenga el consentimiento de sus padres o representantes legales.</p> <p>4) Muchos artículos del "Código de Trabajo de la Federación de Rusia" con fecha del 30 de diciembre de 2001 N 197-FZ (enmendado el 16 de diciembre de 2019) de la Federación de Rusia hablan sobre las peculiaridades de contratar menores, pagar por su trabajo y otros matices.</p>
Italia	BIMBO QSR	Europa Asia y África	18. Por debajo de los 18 años puede haber algunas excepciones, pero no se utilizan porque los menores de 18 años no pueden trabajar en el turno de noche.	Legislación Italiana	Ley n. 39 del 8 marzo 1975.
Corea	BIMBO QSR	Europa Asia y África	Menores de 17 años.	Ley de Normas Laborales	Artículo 67
EUA	Bimbo QSR	Europa Asia y África	Un menor se define como una persona menor de 18 años. Las publicaciones actualizadas de la legislación laboral se publican en cada instalación y contienen información sobre las leyes laborales menores.	Departamento de Trabajo- Ley de Normas Laborales Justas - Normas sobre Trabajo Infantil. Carteles Laborales.	Leyes de Trabajo Infantil
Brasil	BBR	Latinoamérica	Antes de cumplir los 18 años, se consideran menores de edad	Legislación del Trabajo Y política de R&S	Procedimiento interno y documentación personales.
China	EAA	Europa Asia y África	En China, la edad legal para trabajar es M: 18-60, F: 18-50 o 55, los jóvenes pueden trabajar en algunas áreas entre los 16-18 años, pero con la protección adecuada. Todos nuestros asociados son mayores de 18 años.	Contamos con legislación laboral que identifica la edad legal para trabajar. En la empresa contamos con formulario de registro y copia del DNI de cada asociado cuando ingresaron por primera vez a la empresa.	Artículo 15 del Capítulo 2: la empresa no puede contratar personas menores de 16 años.
España	EAA	Europa Asia y África	Mayoría de edad en país. 18 años.	Estatuto Trabajadores	Artículo 6,1
España	EAA	Europa Asia y África	Trabajo mayores de 16 autorizados por padre o tutor.	Estatuto Trabajadores	Artículo 7 b
Marruecos	EAA	Europa Asia y África	Los menores (menores de 18 años) no pueden ser empleados ni admitidos en empresas o empleadores antes de los quince años.	Por ley	Artículo 143
Portugal	EAA	Europa Asia y África	Menores de 18 años	Legislación vigente	Código Trabajo Portugal
Reino Unido	EAA	Europa Asia y África	No tenemos ningún riesgo significativo de que los proveedores utilicen trabajo infantil. En el Reino Unido, la edad de un menor es de hasta 16 años.	La mayoría de los proveedores nos imponen obligaciones éticas similares	SEDEX Auditor, auditorías de clientes como McDonald's que nos piden que demostremos que la cadena de suministro no está en riesgo.

PAÍS	ORGANIZACIÓN	REGIÓN	COMENTARIO	TIPO DE DOCUMENTO	INDICAR EL ARTÍCULO, PARRAFO O INCISO QUE SUSTENTA EL COMENTARIO
México	TPA	México	Mayoría de edad a los 18 años/mínima de contratación.	Legislación oficial de entidad vigente	
Colombia	LAC	Latinoamérica	Menor de 18 años.	Legislación oficial de entidad vigente	Ley 27 de 1977. Art 1o
Costa Rica	LAC	Latinoamérica	A partir de los 15 años se puede laborar con distintas condiciones. A partir de los 18 años es mayor de edad.	Registro Público	El Capítulo VII, Régimen Especial de Protección al Trabajador Adolescente prohíbe el trabajo de los menores de 15 años y regula el trabajo de los adolescentes mayores de quince años. Las principales disposiciones para esta categoría de edad son: la jornada de trabajo no podrá exceder de 6 horas diarias, ni de 36 horas semanales, se prohíbe el trabajo nocturno y se enuncian las labores prohibidas para adolescentes: no podrán trabajar en minas, canteras, lugares insalubres o peligrosos, expendios de bebidas alcohólicas, actividades en las que su propia seguridad o la de otros estén sujetas a la responsabilidad del menor y donde se requiera trabajar con maquinaria peligrosa, sustancias contaminantes o ruidos excesivos. Los adolescentes que laboran por cuenta propia, en el sector formal o el informal, a domicilio o en el trabajo familiar también estarán protegidas por este código. El Ministerio brindará seguimiento al trabajo de los adolescentes para lo cual todo patrono que ocupe a esta categoría deberá llevar un registro en el cual consten, entre otros, el número de póliza de riesgos del trabajo y el número de asegurado. El patrono deberá notificar el despido con responsabilidad patronal a la Inspección General del Trabajo para que asesoren al afectado sobre sus derechos indemnizatorios. Antes de despedir con justa causa el patrono deberá gestionar la autorización ante la Inspección General del Trabajo, la cual podrá desautorizar el despido. Los adolescentes que ejercen trabajo independiente y por cuenta propia tienen derecho al seguro por riesgos del trabajo a cargo, subsidiado por el Instituto Nacional de Seguros, según el Reglamento que se emitirá. A tenor de la disposición transitoria V el Consejo Nacional de la Niñez y la adolescencia será designado y entrará en funciones en un plazo máximo de tres meses contados a partir de la vigencia de esta ley, y según el transitorio VI: “los adolescentes menores de quince años que estén laborando al entrar en vigencia esta ley, podrán continuar trabajando, sin que el patrono incurra en las responsabilidades aquí previstas, siempre que el patrono comunique la situación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social dentro del plazo máximo de un mes. El Ministerio de Trabajo llevará un registro de casos y les dará seguimiento especial en cuanto a la protección de los derechos del adolescente hasta que alcance la edad mínima para trabajar, de acuerdo con el art. 96 de este código.
Ecuador	LAC	Latinoamérica	Menores de 18 años.	Reglamento Interno de Trabajo de Bimbo Ecuador S.A.	“CAPÍTULO II: CONDICIONES DE ADMISIÓN DE LOS TRABAJADORES, ART 5, La admisión de nuevos trabajadores es potestativa de la Empresa y, quienes deseen tener un puesto en la misma, deberán hacer una solicitud por escrito, para registrarlos como aspirante en los formularios que la Empresa suministre. En caso de que la solicitud fuere aceptada, el aspirante favorecido deberá presentar los siguientes documentos o acreditar las siguientes calidades: a. Solicitud de Admisión b. Ser mayor de edad.”
Guatemala	LAC	Latinoamérica	Se es menor de edad de los 0 hasta los 18 años oficialmente, cuando al cumplir 18 años todo ciudadano ya puede portar Documento de Identificación Personal que le permite actuar en nombre propio. Para algunos efectos especiales y legales, un menor de edad puede actuar al tener 14 años, pero eso no significa que sea mayor de edad, sino se le otorga un permiso especial.	Código Civil (extracto)	“ARTÍCULO 8.- (Capacidad).- La capacidad para el ejercicio de los derechos civiles se adquiere por la mayoría de edad. Son mayores de edad los que han cumplido dieciocho años. Los menores que han cumplido catorce años son capaces para algunos actos determinados por la ley. *(msó)*”

PAÍS	ORGANIZACIÓN	REGIÓN	COMENTARIO	TIPO DE DOCUMENTO	INDICAR EL ARTÍCULO, PARRAFO O INCISO QUE SUSTENTA EL COMENTARIO
Honduras	LAC	Latinoamérica	Menores de 18 años.	Constitución de la República de Honduras	Artículo 124; Artículo 36 Constitución de la República, y Artículos 1 y 115 del Código de la Niñez y Adolescencia.
Nicaragua	LAC	Latinoamérica	De conformidad con el art. 21 Ley No. 870, Código de Familia tiene capacidad jurídica plena para adquirir derechos, contraer obligaciones y disponer libremente de su persona y bienes la persona de dieciocho años de edad cumplidos, no declaradas incapaces, sin distinción de sexo, origen técnico o posición económica, social o de cualquier otra condición. Sin embargo la edad mínima para trabajar mediante remuneración laboral es de 14 años, en consecuencia se prohíbe el trabajo a menores de esa edad, art. 131 Código del Trabajo. Se considera adolescente trabajador a los y las comprendidas en edades de 14 a 18 años no cumplidos, art. 130 Código del Trabajo. Sin embargo, los trabajadores adolescentes comprendidos entre las edades de 14 años y 16 años no cumplidos deben contar con la autorización de su padre o madres, tutores para trabajar, dicho permiso debe certificarse ante la Inspectoría Departamental del Trabajo Infantil. Los trabajos para los adolescentes trabajadores conlleva prohibición de trabajos que por su naturaleza o por las condiciones en que se realizan dañen su salud física, psíquica, condición moral y espiritual, les impida educación, unidad familiar y desarrollo integral, art. 133 Código del Trabajo. La jornada laboral no puede exceder de 6 horas diarias y 30 semanales, salario igual por trabajo realizado igual al de otros trabajadores y demás beneficios consignados en la normativa laboral, art. 134 Código del Trabajo. En caso de no cumplir con las disposiciones antes mencionadas puede incurrirse en infracciones a la normativa laboral.	Reglamento Interno de la compañía, código de familia y código del trabajo	Art. 21 Código de Familia; art. 130, 131, 132, 133, 134 Código del Trabajo.
Panamá	LAC	Latinoamérica	Menores de 18 años	Legislación oficial de entidad vigente	Artículo 125; Constitución República de Panamá
El Salvador	LAC	Latinoamérica	18 años de edad	Código Civil	Art. 26.- Llámase infante todo el que no ha cumplido siete años; impúber, el varón que no ha cumplido catorce años y la mujer que no ha cumplido doce años; menor adulto, el que ha dejado de ser impúber; mayor de edad, o simplemente mayor, el que ha cumplido dieciocho años; y menor de edad o simplemente menor el que no ha llegado a cumplirlos. (20)
México	Ricolino	México	15 años se considera la edad para trabajar. Entre los 15 y antes de los 18 años se permite con limitaciones	Por política de Grupo. En el código de ética que manifiesta que la empresa cumple con la Ley.	Art 22 LFT
Kazajistán	BIMBO QSR	Europa Asia y África	Según las leyes de Kazajistán, un niño es una persona menor de 18 años.	Legislación de Kazajistán	Ley de la República de Kazajistán de 23.11.2010 N° 354-IV: Artículo 16. Derecho del niño a la libertad de trabajo 1. Todo niño tendrá derecho a la libertad de trabajo, a la libre elección de ocupación comercial y profesión. 2. A partir de los catorce años, los niños tendrán derecho a participar en labores socialmente útiles en el tiempo libre de estudios bajo permiso de los padres que estén disponibles para ellos en el estado de salud y desarrollo, no perjudicando la condición física, moral y psíquica de un niño, así como tendrá derecho a obtener la profesión. Este derecho estará garantizado por el servicio de empleo y los órganos de gestión estatal local. 3. El procedimiento para la celebración y disolución del contrato laboral y otros aspectos especiales de la regulación del trabajo de los empleados menores de dieciocho años se establecerán en la legislación laboral de la República de Kazajistán. 4. Aceptación o contratación de un niño para el desempeño de cualquier trabajo que pueda ser peligroso para su salud o pueda ser un obstáculo para recibir su educación o pueda causar daño a su salud y a su salud física, mental, se prohibirá el desarrollo espiritual, moral y social.

PAÍS	ORGANIZACIÓN	REGIÓN	COMENTARIO	TIPO DE DOCUMENTO	INDICAR EL ARTÍCULO, PÁRRAFO O INCISO QUE SUSTENTA EL COMENTARIO
Argentina	LAS	Latinoamérica	Menor a 18 años.		
Chile	LAS	Latinoamérica	Hasta los 17 años de edad se considerará menor de edad		
Paraguay	LAS	Latinoamérica	17 años.		
Perú	LAS	Latinoamérica	< 18 años de edad		
Uruguay	LAS	Latinoamérica	Mayor de edad es a los 18 años, a partir de los 15 años pueden trabajar con permiso de los padres.		
India	EAA	India	De conformidad con la Constitución de la India, ningún niño menor de catorce años podrá ser empleado para trabajar en ninguna fábrica o mina ni participar en ningún otro empleo peligroso. La edad mínima para trabajar es de 14 años. (Tenemos una política interna de la empresa de no contratar a ningún colaborador menor de 18 años. Cuando una persona se une a la Organización, debe presentar un conjunto de documentos como la Tarjeta Aadhar que es obligatoria. Es una identificación oficial del gobierno que indica la fecha de nacimiento de un asociado.)	La Ley (Prohibición y Regulación) del Trabajo Infantil, 1986	La definición de niño se menciona en el párrafo de introducción de la Ley de Trabajo Infantil (Prohibición y Regulación) de 1986. (Tenemos una política interna de la empresa de no contratar a ningún colaborador menor de 18 años. Cuando una persona se une a la Organización, debe presentar un conjunto de documentos como la Tarjeta Aadhar que es obligatoria. Es una identificación oficial del gobierno que indica la fecha de nacimiento de un asociado.)