



POLÍTICA DE CONTRATACIÓN



LAGUERA CONSTRUCCIONES S.A. DE C.V.



1. OBJETIVO.

- 1.1 Tener claro los compromisos entre la empresa y los colaboradores.
- 1.2 Dar a conocer los criterios generales.
- 1.3 Siempre tratar de mejorar la calidad de vida de nuestros colaboradores.
- 1.4 Ser una empresa justa y transparente con nuestros colaboradores.
- 1.5 Apegarnos a los Principios de Derechos Humanos del Pacta Mundial de la ONU.
- 1.6 Todos los colaboradores deben cumplir y conocer el Reglamento Interior del Trabajo, así como nuestro Código de Ética.

2. ALCANCE.

- 2.1 Todos los colaboradores de Laguera Construcciones.

3. JUSTIFICACIÓN.

Esta política se crea para beneficia de la empresa y sus colaboradores. Apegándose a una política, la empresa refleja integridad y honestidad en sus procesos de contrataciones. Con esto se evita en un futuro que sus colaboradores estén mal informados y no sepan los compromisos de la empresa donde laboran.

4. DESCRIPCIÓN.

4.1 Contrataciones.

4.1.1 Las contrataciones se realizan ante la necesidad de la empresa para cubrir ciertas actividades dentro de alguna de las áreas de trabajo. Cuando así se requiera el jefe de departamento realiza la solicitud a recursos humanos, dicha solicitud debe cumplir con la papelería correspondiente, se revisa y en caso de aceptarse se solicita autorización a la gerencia general para proceder a formalizar la contratación

4.1.2 Al momento de la contratación la empresa debe entregar el reglamento Interior de Trabajo al colaborador.



4.1.3 El Código de Ética debe ser entregado una vez que se haya formalizado la contratación con el colaborador.

4.1.4 Los principios del Pacto Mundial se deben dar a conocer al colaborador al momento de la contratación.

4.1.5 Se garantiza la igualdad de trato en cuanto a género, orientación sexual, edad, condición social, etnia, religión, ninguno de estos factores serán determinantes para la toma de decisiones en cuanto a contratación. etc. (Ver Anexo 1 Principios Pacto Mundial de la ONU).

4.1.6 En Laguera construcciones no será un factor determinante para la contratación, las personas por algún tipo de discapacidad, ya que tenemos muy en claro que la limitación física no es el factor que determina la cualificación de los individuos.

4.1.7 En el caso específico de las mujeres, al momento de su contratación, no se exigirá examen de gravidez, ya que no es un determinante para la contratación, a menos que el puesto al cual este siendo considerada, conlleve algún tipo de riesgo o trabajo que pudiera poner en peligro su estado.

4.1.6 Prohibir el trabajo forzado u obligatorio.

4.1.7 Prohibir el uso de trabajo infantil en todas sus formas.

4.2 Salarios.

4.2.1 Los salarios se determinan en base a tabuladores de la empresa, mismos que se integran tomando en cuenta el puesto a desempeñar y la experiencia del nuevo colaborador, siempre respetando la igualdad entre hombres y mujeres.

4.2.2 Los colaboradores administrativos recibirán su salario de manera semanal.

4.2.3 Los colaboradores operativos recibirán su salario de manera semanal.

4.2.4 El salario se incrementa una vez al año, dicho aumento es igual o menor a la tasa de inflación.

4.2.5 Todos nuestros colaboradores deben ganar más del salario mínima autorizado que marque la ley.



4.3 Prestaciones.

4.3.1 Tiempo Extra. Solamente se paga a colaboradores operativos y se hará de acuerdo a la Ley Federal de Trabajo:

a) Solo se podrán ejercer 3 horas extras diarias y hasta un total de 9 horas extras a la semana por empleado.

4.3.2 Vacaciones. los colaboradores tendrán derecho a disfrutar del periodo de vacaciones de 6 días laborables, al cumplir su primer año de servicio ininterrumpido en la empresa, y en lo sucesivo, se beneficiarán del pago de vacaciones según la escala establecida por la Ley Federal de Trabajo, Art. 76, a saber:

TIEMPO DE SERVICIO	PAGO A RECIBIR
A partir de un (1) año.	6 días de salario ordinario.
A partir del 2do al 5to año.	Aumentará 2 días de salario ordinario.
A partir del 5to año en adelante.	Aumentará 2 días de salario ordinario por cada 5 años.

4.3.3 Prima Vacacional. Los trabajadores recibirán una prima vacacional del 25% de sus vacaciones pagadas.

4.3.4 Aguinaldo: los colaboradores recibirán entre el primero y el veinte (20) de diciembre, quince (15) días de salario o la proporción correspondiente al tiempo trabajado, si tienen menos de un año por concepto de aguinaldo.

4.3.6 Seguridad Social, Infonavit y Afore. El colaborador que ingrese a la empresa podrá afiliarse a planes de salud ofrecidos a través del servicio de seguridad social, gozando también de la afiliación al Infonavit y el Afore.

4.3.7 Prestamos. Para poder solicitar un préstamo se tendrá que tener como mínimo una antigüedad de 6 meses y este no podrá ser mayor al 25 % de los ingresos mensuales del colaborador.



4.4 Prestaciones Extraordinarias.

4.4.1 Se manejan dos tipos de bonos:

- a) De despensa (pavo o dinero para despensa en navidad) * Notas. El bono de despensa se entrega en el mes de diciembre a personal administrativo y operativo.
- b) Apoyo para útiles escolares a madres solteras (iniciando el ciclo escolar).

4.4.2 Se cuenta con la flexibilidad de horarios de trabajo por cuestiones personales y/o familiares.

4.4.3 Se apoya con becas escolares a nuestros colaboradores, la empresa se compromete con un máximo de tres colaboradores por año. Los trabajadores que tengan acceso a este apoyo deben tener como mínimo tres años de antigüedad en la empresa, esta solicitud se realizara ante el gerente general, el cual valorara y autorizara el apoyo.

4.5 Bajas.

4.5.1 La baja de un colaborador la puede solicitar el jefe inmediato del departamento u obra, dicha solicitud debe mandarse a l jefe de departamento, quien es el responsable de valorar, justificar y calcular el finiquito y documentos correspondientes de acuerdo a la ley. Todas las bajas son revisadas por la gerencia general.

4.5.2 El no respetar el Reglamento Interior de Trabajo es ca usa inmediata de baja.

4.5.3 El no respetar nuestro Código de Ética es causa inmediata de baja.

4.5.4 El no respetar los principios del Pacto Mundial son causa inmediata de baja.

5. REFERENCIAS.

5.1 Principios del Pacto Mundial de Naciones Unidas (los referentes a Derechos Humanos)

*ANEXO 1.

5.2 Norma Mexicana para la igualdad laboral entre hombres y mujeres.

5.3 Reglamento interior de Trabajo.

5.4 Código de Ética.



6. ANEXOS.

ANEXO 1.

Los 10 Principios del Pacta Mundial derivan de declaraciones de Naciones Unidas en materia de derechos humanos, trabajo, medio ambiente y anticorrupción y gozan de consenso universal. (solo aplican los primeros 6 en esta política)

1. Las empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales, reconocidos internacionalmente, dentro de su ámbito de influencia.
2. Las empresas deben asegurarse de que sus colaboradores no son cómplices en la vulneración de los Derechos Humanos.
3. Las empresas deben apoyar la libertad de afiliación y el reconocimiento afectivo de derecho a la negociación colectiva.
4. Las empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción.
5. Las empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
6. Las empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y la ocupación.

Atentamente

Ismael Mario Rodríguez Saldaña