

**LOUVA S. C.**

**REGLAMENTO INTERIOR DE  
TRABAJO**



**DOMICILIO:** CALLE JOSEPH HYDEN NÚMERO 4,880 CUATRO MIL OCHOCIENTOS OCHENTA, DE LA COLONIA PRADOS GUADALUPE, EN ZAPOPAN, JALISCO, C.P. 45030

**PRINCIPAL ACTIVIDAD ECONÓMICA:** PRESTACIÓN DE SERVICIOS DE ARQUITECTURA E INGENIERÍAS

## **REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO DE LOUVA**

QUE EN LOS TÉRMINOS DE LOS ARTÍCULOS 422 Y 424 DE LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO CELEBRAN LA COMISIÓN MIXTA DE REPRESENTANTES DE LOS COLABORADORES INTEGRADA POR **LA C. ANA KAREN ALCARAZ VÁZQUEZ**, POR LOUVA SU REPRESENTANTE LA **C. KARLA MOLINA CEPEDA** AL TENOR DE LAS SIGUIENTES CLÁUSULAS:

**LOUVA**

**POR LOS COLABORADORES**

---

**GERMÁN GANGOITI GONZÁLEZ**  
REPRESENTANTE LEGAL DE LA FUENTE DE  
TRABAJO DENOMINADA  
**LOUVA**

---

**ANA KAREN ALCARAZ VÁZQUEZ**  
REPRESENTANTE LEGAL DE  
LOS COLABORADORES DE LA FUENTE  
DE TRABAJO DENOMINADA  
**LOUVA**

# Índice

## Capítulo 1 – Introducción a las Políticas

- 1.1 Introducción.
- 1.2 Definiciones.
- 1.3 Cláusula de Integración y el Derecho de Revisión.
- 1.4 Principios rectores de LOUVA.
- 1.5 Hostigamiento y discriminación.

## Capítulo 2 – Prácticas y Políticas Laborales

- 2.1 Del Ingreso.
- 2.2 Tipos de contratos existentes.
- 2.3 Horario de Trabajo.
- 2.4 Procedimiento de Ingreso y Salida, Periodos de Comida y Descanso.
- 2.5 Distribución de la Jornada Laboral.
- 2.6 Requisitos de Registro de Tiempo.
- 2.7 Tolerancia.
- 2.8 Tiempo Extraordinario.
- 2.9 Pago de Salarios.

## Capítulo 3 – Prestaciones del COLABORADOR

- 3.1 Días Feriados.
- 3.2 Las Vacaciones.
- 3.3 Aguinaldo.
- 3.4 Seguridad Social.
- 3.5 Permisos de Ausencia.
- 3.6 Permiso de Paternidad.
- 3.7 Días LOUVA.
- 3.8 Días de trámites.

## Capítulo 4 – Código de Conducta

- 4.1 Obligaciones de los COLABORADORES.
- 4.2 Conductas prohibidas.
  - 4.2.1 Conductas prohibidas generales.
- 4.3 Conducta Fuera del Trabajo.
- 4.3. Conflictos de Interés.
- 4.4. Abuso de Alcohol y Drogas.
- 4.5. Relaciones con los Clientes y Proveedores.
- 4.6. Relaciones sentimentales entre COLABORADORES.
- 4.7. Confidencialidad.

## Capítulo 5 – Seguridad, Salud ocupacional y medio ambiente

- 5.1 Objetivo y Alcance.
- 5.2 Política de Seguridad y Salud.
- 5.3 Obligaciones Generales en materia de Seguridad y Salud en LOUVA.
- 5.4 De la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- 5.5 De la Prevención y Protección contra Incendios.
- 5.6 De la Implementación de la NOM- 035 en LOUVA.

## Capítulo 6 – Trabajo de mujeres

- 6.1 Consideraciones Generales.
- 6.2 Principios Rectores del Trabajo de Mujeres.

## Capítulo 7 – Herramientas de Trabajo y Limpieza

- 7.1 Consideraciones Generales.
- 7.2 Limpieza.
- 7.3 Herramientas de Trabajo.

## Capítulo 8 – Sanciones

- 8.1 Consideraciones Generales.
- 8.2 Retardos.
- 8.3 Faltas Injustificadas.
- 8.4 Sanciones por Incumplimiento de las funciones de los COLABORADORES.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## Capítulo I

---

### INTRODUCCIÓN A LAS POLÍTICAS

#### 1.1 Introducción

¡Bienvenido! Como parte del equipo de LOUVA S.C. conocido de ahora en adelante como LOUVA.

En LOUVA consideramos que la calidad de nuestros COLABORADORES es la llave de nuestro éxito, por lo que seleccionamos cuidadosamente a nuestros nuevos COLABORADORES, asimismo, esperamos contribuyan al éxito de LOUVA.

Este Reglamento está diseñado para familiarizarte con nuestras políticas importantes e informarte de nuestras normas. Cada COLABORADOR es responsable de leer, comprender y cumplir todas y cada una de las disposiciones de este Reglamento. El objetivo de LOUVA es proporcionar un ambiente laboral que favorezca el crecimiento tanto personal como profesional.

#### 1.2 Definiciones:

Para la interpretación del presente Reglamento se denominará:

- A. **REGLAMENTO.** – Al presente Reglamento Interior de Trabajo, el cual será aplicable a toda persona que preste servicios o labores para LOUVA.
- B. **LEY.** – A la Ley Federal del Trabajo.
- C. **COLABORADOR.** – Toda persona física que realice actividades, o preste servicios personales subordinados y remunerados para LOUVA.
- D. **CONTRATO(S).** – Al contrato de trabajo que deberán de firmar todos y cada uno de los COLABORADORES que presten servicios personales subordinados para LOUVA.
- E. **INSTALACIONES.** – A la totalidad de bienes inmuebles y muebles mediante los cuales LOUVA cumple su objeto social, bien sea bienes propios, arrendados o propiedad de los clientes de LOUVA.
- F. **REPRESENTANTES DE LOUVA.** – A las personas físicas que cuenten con la representación legal, facultades para la toma de decisiones, capacidad de mando, supervisión y vigilancia dentro de LOUVA.
- G. **LOUVA.** – A la Sociedad Civil LOUVA.

#### 1.3 Cláusula de Integración y el Derecho de Revisión

Este REGLAMENTO de trabajo contiene las prácticas y políticas laborales de LOUVA en vigor al momento de su publicación y reemplaza todos los REGLAMENTOS previamente publicados y cualquier declaración o memorándum en discordancia con el mismo.

Las disposiciones del presente son obligatorias para LOUVA, así como para sus COLABORADORES.

Además de la normatividad contenida en este REGLAMENTO es obligatorio para LOUVA, así como para sus COLABORADORES, cumplir con lo dispuesto en la LEY, la normatividad expedida por la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, normas oficiales mexicanas aplicables a los trabajos que se prestan, políticas y procedimientos de LOUVA.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Cualquier cambio realizado por escrito a este REGLAMENTO será distribuido a todos los COLABORADORES, de modo que los mismos estén enterados de las nuevas políticas y/o procedimientos. Ninguna declaración verbal podrá modificar o alterar de forma alguna las disposiciones de este REGLAMENTO. Todos los cambios deberán realizarse por escrito y deberán estar firmados por un REPRESENTANTE de LOUVA. Ningún Gerente o Supervisor tiene la autoridad necesaria para realizar ningún cambio a estas políticas.

## **1.4 Principios rectores de LOUVA**

LOUVA es una empresa que observa la igualdad de oportunidades en el empleo y toma decisiones en función del mérito. La política de LOUVA prohíbe la discriminación por razón del credo, género, religión, estado civil, edad, etnia, nacionalidad, trabajo, profesión, capacidades diferentes físicas o mentales, estado de salud incluyendo factores genéticos, orientación sexual, o cualquier otra consideración.

LOUVA reconoce la diversidad y busca propiciar condiciones de mayor justicia e igualdad de oportunidades, tomando en cuenta la especificidad de cada persona buscando siempre la igualdad de participación de hombres y mujeres.

## **1.5 Hostigamiento y discriminación**

En LOUVA tenemos el compromiso de garantizar, desarrollar, fomentar e impulsar la equidad, la igualdad y la defensa de los derechos humanos; previniendo, atendiendo y sancionando cualquier tipo de discriminación, hostigamiento o acoso para hombres y mujeres, manteniendo un ambiente laboral digno y libre de violencia, que contribuya al desarrollo de la sociedad y el equilibrio de la vida laboral, personal y familiar.

La política de LOUVA contra la violencia, acoso, discriminación y el hostigamiento compete a todas las personas involucradas en la operación de LOUVA y prohíbe el hostigamiento, violencia, acoso y la discriminación por parte de cualquier COLABORADOR de LOUVA, incluyendo al personal directivo y cualquier otro COLABORADOR, denuncia la conducta en el área de recursos humanos.

Si se comete una acción que el personal de recursos humanos considere grave y se tiene suficiente evidencia para presumir su veracidad el/la afectante se le rescindirá sin responsabilidad la relación laboral.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## Capítulo 2

---

### PRÁCTICAS Y POLÍTICAS LABORALES

#### 2.1 Del Ingreso

Cualquier persona aspirante a prestar servicios para LOUVA, deberá de acreditar el proceso de selección y cumplir con todos y cada uno de los requisitos que le exija LOUVA para cada puesto en particular.

En LOUVA se considera al ingreso un periodo de prueba y/o capacitación de hasta 180 días. Durante este tiempo los candidatos aprenderán sus responsabilidades, se familiarizarán con sus compañeros y se determinará si cumplen o no con el perfil del trabajo. Durante el periodo de prueba y/o capacitación, se les explicará a los aspirantes sus responsabilidades y el desempeño que se espera. Las responsabilidades podrían cambiar en cualquier momento a lo largo de la relación laboral.

LOUVA determinará si el desempeño del aspirante ha sido satisfactorio y si sus aptitudes cumplen o no con lo requerido al momento de la contratación, y decidirá continuar o no la relación laboral con el aspirante.

Los COLABORADORES previamente a la iniciación de la prestación de los servicios a LOUVA, deberán de firmar el contrato individual de trabajo respectivo siendo este el único documento que la fuente de trabajo reconocerá como su COLABORADOR a la persona que ahí labore. Este mandato incluye tanto a COLABORADORES que actualmente prestan sus servicios como los que ingresen en el futuro.

#### 2.2 Tipos de contratos existentes

A. Los contratos de los COLABORADORES podrán ser:

- Por tiempo Indeterminado.
- Por tiempo determinado.
- Por obra determinada.
- Por periodo de prueba.
- De capacitación inicial.

#### 2.3 Horario de Trabajo

La jornada de trabajo será de conformidad a las necesidades de LOUVA. La jornada máxima será de 48 horas semanales por cada seis días laborados en la jornada diurna, 42 en la nocturna y 45 en la jornada mixta.

El horario de entrada y salida al trabajo será el pactado en cada uno de los contratos individuales de trabajo. Los horarios de entrada y salida podrán ser modificados en todo momento a petición de LOUVA, sin que en ningún caso pueda exceder la nueva jornada los máximos establecidos en la LEY.

Las horas de trabajo deben dedicarse a las actividades directamente relacionadas con los asuntos de LOUVA.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 2.4 Procedimiento de Ingreso, Salida, periodos de comida y descanso

- A. El procedimiento para que los COLABORADORES ingresen se hará en la siguiente forma:

Al inicio de la jornada diaria, los COLABORADORES deberán de presentarse en las instalaciones, en perfectas condiciones de salud y presentarse en perfectas condiciones de apariencia para con ello cuidar la imagen de LOUVA. Por último, deberán de verificar su hora de ingreso en el medio que les sea proporcionado por LOUVA.

- B. El procedimiento para que los COLABORADORES tomen sus alimentos se hará en la siguiente forma:

Los COLABORADORES que laboren las jornadas indicadas en el inciso 2.1 y trabajen 8 horas al día, podrán disponer de un período para comida y descanso de cuando menos 30 minutos y máximo 60 minutos fuera o dentro de las instalaciones de la fuente de trabajo. Al otorgar este periodo de alimentos, se buscará que el mismo sea a la mitad de la jornada laboral.

El período de alimentos no será considerado tiempo efectivamente laborado, al existir suspensión de las actividades y la facultad del COLABORADOR de consumir sus alimentos fuera de las instalaciones. La falta de verificación en el medio de control de la asistencia en el periodo de alimentos será responsabilidad del COLABORADOR.

- C. El procedimiento para la terminación de labores de los COLABORADORES de LOUVA se realizará en la siguiente forma:

Tendrán la obligación de apagar, sus equipos de trabajo y de verificar en los medios de control que dispone LOUVA la hora de salida.

En el caso de que el COLABORADOR sea el responsable del último turno de labores, deberá de cerciorarse que no quede persona alguna en el área a su cargo, para proceder entonces a avisar a su jefe inmediato su salida y retirarse de las instalaciones de LOUVA, auxiliando en su caso al cierre de las instalaciones. Los responsables de área siempre serán los últimos en salir, debiendo verificar que el personal a su cargo haya salido previamente de las instalaciones.

## 2.5 Distribución de la Jornada Laboral

Las jornadas de trabajo serán las indicadas en cada uno de los contratos individuales de trabajo. Los horarios de trabajo y sus cambios con previo acuerdo (coordinador y colaboradores) deben ser notificados al área de administración vía correo electrónico.

Se podrá otorgar un bono de puntualidad en la nómina quincenal a los colaboradores que de manera consecutiva no cuenten con retrasos en el registro de asistencia. Quien en un periodo de quince días laborables llegue tres días después de los 15 minutos de tolerancia perderá su bono de puntualidad.

Los bonos podrán variar o ser suprimidos, dependiendo de los criterios fiscales aplicables.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 2.6 Requisitos de Registro de Tiempo

Todos los COLABORADORES sin excepción deberán registrar el tiempo trabajado en los medios de control que LOUVA les proporcione. Las personas que no registren su ingreso y salida serán consideradas como ausentes y en consecuencia se les descontará el día en la nómina.

Las personas que no registren en el periodo de quince días, la entrada o salida hasta 3 veces, no podrán obtener el bono de asistencia, así como también en caso de que se llegue a descubrir que el registro de asistencia ha sido alterado por el COLABORADOR, se le quitara el bono de puntualidad hasta por 6 meses consecutivos e incluso se puede dar por terminado el contrato laboral, en los términos de la LEY.

Si por alguna razón no se registró el ingreso o salida a pesar de haber asistido a trabajar, se tendrá que enviar un correo electrónico al área de administración con copia al jefe inmediato el mismo día en que no realizó el registro, para que el área administrativa modifique dicho registro y así no se le sea descontado el día.

En caso de algún contratiempo para ingresar a la hora de entrada establecido, por accidentes que no puede controlar el colaborador, se deberá enviar un mensaje en el momento al jefe inmediato, junto con evidencia que puede ser una foto de la situación y en caso de enfermedad receta médica; posterior se envía un correo al área de administración y RR. HH. con copia al jefe inmediato.

## 2.7 Tolerancia

Los COLABORADORES tendrán una tolerancia de 0 minutos a 15 minutos para ingresar sin que se contabilice como retardo, a partir del minuto 16 al 20 se considerará como retardo y posterior a este tiempo, LOUVA se reserva la admisión del COLABORADOR.

## 2.8 Tiempo Extraordinario

Únicamente será considerado como tiempo extraordinario, las horas trabajadas con posterioridad a la jornada legal, previa justificación y orden por escrito del departamento de recursos humanos de LOUVA en donde se indiquen las labores concretas que se ejecutarán y el tiempo autorizado para ello.

Todo COLABORADOR tiene la obligación de trabajar tiempo extraordinario, cuando por escrito le sea ordenado, indicando las labores específicas que deban realizarse; sin que se pueda exceder de las nueve horas semanales que dispone la ley.

## 2.9 Pago de Salarios

Los salarios de los COLABORADORES serán cubiertos en moneda mexicana de curso legal, en las instalaciones de LOUVA o mediante medios electrónicos según sea el caso; dentro de la jornada de trabajo los días que la ley indique. El comprobante fiscal digital que expida LOUVA, sustituirá la firma de los COLABORADORES en los términos de lo dispuesto por el artículo 101 último párrafo de la LEY.

En el caso de que el día de pago sea inhábil, el pago se realizará el último día hábil anterior. En el importe del salario va incluido el pago del día de descanso semanal, así como los días de descanso obligatorios señalados en la LEY.

Los salarios de los COLABORADORES serán los que se estipulen en los contratos advirtiéndose que no serán inferiores al salario mínimo general de la zona económica que corresponda.

Los premios, incentivos, gratificaciones, bonos de productividad o alguna otra prestación laboral

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

extraordinaria y temporal que otorgue LOUVA a su favor no sentarán precedente de obligatoriedad y por ningún motivo serán considerados como integrantes de su salario diario.

## Capítulo 3

---

### PRESTACIONES DEL COLABORADOR

#### 3.1 Días Feriados

LOUVA observa los siguientes días de fiesta pagados:

- A. El 1º de enero;
- B. El primer lunes de febrero en conmemoración del 5 de febrero;
- C. El tercer lunes de marzo en conmemoración del 21 de marzo;
- D. El 1º de mayo;
- E. El 16 de septiembre;
- F. El tercer lunes de noviembre en conmemoración del 20 de noviembre;
- G. El 1º de diciembre de cada seis años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal;
- H. El 25 de diciembre, y;
- I. El que determinen las leyes federales y locales electorales, en el caso de elecciones ordinarias, para efectuar la jornada electoral.

Los COLABORADORES tendrán derecho a disfrutar los días de descanso obligatorios con goce de sueldo conforme a lo dispuesto por el artículo 74 de la LEY.

En el caso de que LOUVA requiera que se labore en un día de descanso obligatorio, la propia LOUVA y una comisión de COLABORADORES determinarán el número de COLABORADORES y las personas que deberán prestar sus servicios en los días que señala el párrafo anterior. Los COLABORADORES a quienes la comisión de COLABORADORES y LOUVA designe para laborar en días de descanso obligatorio quedarán obligados a prestar los servicios y tendrán derecho a que se les pague, independientemente del salario que les corresponda por el descanso obligatorio, un salario doble por el servicio prestado, todo lo anterior en términos del artículo 75 de la LEY.

La falta de asistencia de los COLABORADORES designados para laborar en días de descanso obligatorios tendrá como consecuencia la contabilización de una falta injustificada, además de otras consecuencias que serán determinadas por LOUVA.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 3.2 Las Vacaciones

Las vacaciones se otorgarán de la siguiente manera:

<b>VACACIONES ANUALES</b> <b>(Por año trabajado)</b>	
<b>AÑOS LABORADOS</b>	<b>DÍAS DISFRUTAR</b>
1 año	06 días
2 años	08 días
3 años	10 días
4 años	12 días
5 años	14 días
6 años	14 días
7 años	14 días
8 años	14 días
9 años	14 días
10 años	16 días
11 años	16 días
12 años	16 días
13 años	16 días
14 años	16 días
15 años	18 días
16 años	18 días
17 años	18 días
18 años	18 días
19 años	18 días
20 años	20 días

Para que el COLABORADOR pueda disfrutar de las vacaciones, deberá de seguir todos y cada uno de los pasos contenidos en las políticas que LOUVA establezca. En caso de requerir más de 7 días en forma continua, es necesario consultar y contar con la autorización del jefe inmediato con una antelación de 30 días. En periodos inferiores se deberá informar con 15 días de antelación.

El procedimiento de vacaciones deberá iniciarse con el tiempo indicado en las políticas que para ese efecto establezca LOUVA, quien además tendrá la facultad de indicar los días de vacaciones dentro de los primeros seis meses, una vez que el COLABORADOR cumpla un año de labores. Todos los periodos de vacaciones no disfrutados por causa del COLABORADOR en el tiempo de un año posterior al nacimiento del derecho, se entenderán legalmente prescritos.

Los COLABORADORES consienten en los términos del artículo 78 de la LEY, que los periodos vacacionales que excedan de 7 días podrán ser fraccionados de conformidad a las necesidades de LOUVA. En ningún caso podrá exceder el disfrute de las vacaciones fraccionadas del término de un año.

LOUVA al conceder las vacaciones anuales conforme a lo señalado en la LEY cubrirá la prima vacacional correspondiente, equivalente a un 25% del pago de las vacaciones.

LOUVA se reserva la facultad de conceder las vacaciones de los empleados de conformidad a sus necesidades de operación.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 3.3 El Aguinaldo

LOUVA pagará a sus COLABORADORES, un aguinaldo anual equivalente a 15 días de salario o su parte proporcional para las personas que tengan laborando menos de un año, el aguinaldo se pagará a más tardar el día 20 de diciembre de cada año.

## 3.4 Seguridad Social

LOUVA inscribe a la totalidad de sus COLABORADORES ante el Instituto Mexicano del Seguro Social (IMSS), quedando en consecuencia a cargo de esta Institución el otorgamiento de las prestaciones en dinero y en especie que otorga en los términos de la Ley de Seguridad Social y sus Reglamentos, en los casos de incapacidad por riesgo o enfermedad de trabajo, así como en el caso de accidentes y enfermedades generales.

En caso de ausencia por enfermedad general o accidente de trabajo, los COLABORADORES para justificar sus faltas deberán presentar al departamento de Recursos humanos de LOUVA las constancias de incapacidad en los siguientes términos:

- A. Constancia de incapacidad que expida el Instituto Mexicano del Seguro Social en un término máximo de 2 días hábiles después de ocurrido el hecho.

Por último, el COLABORADOR tendrá la obligación de comunicar de forma inmediata por cualquier medio de la imposibilidad de presentarse a laborar.

LOUVA solo aceptará incapacidades o certificados médicos expedidos por el IMSS. La falta de presentación de los comprobantes del IMSS en el término señalado en la presente cláusula hará presumir las faltas como injustificadas.

La falsificación de certificados o incapacidades médicas o la falta de aval de estos por el IMSS, es causal de terminación de la relación de trabajo sin responsabilidad para LOUVA.

Cuando algún COLABORADOR contraiga alguna enfermedad contagiosa, este o cualquier otro COLABORADOR de LOUVA que tuviera conocimiento del hecho estarán obligados a dar de inmediato aviso a fin de que el COLABORADOR enfermo pueda ser examinado por los médicos del Instituto Mexicano del Seguro Social.

## 3.5 Permisos de Ausencia

LOUVA podrá conceder permisos de ausencia a los COLABORADORES en ciertas circunstancias. Es importante solicitar cualquier licencia por escrito con una antelación de 3 días hábiles, salvo fuerza mayor, mantenerse en contacto con su jefe inmediato durante la licencia, y dar aviso oportuno si hay algún cambio en su fecha de regreso.

Los permisos deberán de ser solicitados al jefe inmediato y con la anticipación ya indicada, especificando las horas que necesitan para llevar a cabo el trámite o consulta, y se podrá hacer uso del tiempo siempre y cuando hayan sido autorizados por Recursos humanos.

En caso de tratarse de una emergencia que no se pueda reportar el incidente en tiempo y forma, deberán de comunicarse con el Personal de Recursos humanos para reportar el incidente y hora de incorporación. A su regreso deberán de registrar las horas tomadas.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 3.6 Permiso de Paternidad

LOUVA otorgará permiso de paternidad de cinco días laborables con goce de sueldo, a los hombres empleados, por el nacimiento de sus hijos y de igual manera en el caso de la adopción de un infante.

En dicho caso, el empleado deberá entregar a LOUVA copia de la partida de nacimiento del infante, una vez que se incorpore al trabajo.

## 3.7 Días LOUVA

Cumplidos	6 meses	1 año	2 años	3 años	4 años	5-9 años	10-14 años	15-19 años	20-24 años
Días LOUVA	3	3	3	3	4	5	9	9	9

Los días LOUVA son días de permiso que se pueden utilizar como adicionales al periodo de vacaciones, para días especiales, permisos que no cuentan con comprobante, incidencias que no requieren incapacidad. Estos días cuentan con goce de sueldo y no son acumulativos.

La toma de los días LOUVA, días de semana festivos y días de vacaciones anticipados se validan a través de los siguientes puntos:

- Puntualidad y asistencia en el último mes de trabajo.
- Permisos previos a los cinco meses anteriores.
- Evaluación de desempeño.
- Entregas de proyecto.

## 3.8 Días de trámites

Cumplidos	6 meses	1 año	2 años	3 años	4 años	5-9 años	10-14 años	15-19 años	20-24 años
Días de trámites	3	3	3	3	3	3	3	3	3

Los días de trámites son los permisos en que se requiere hacer algún trámite obligatorio y urgente, como: cita con doctor, universidad, visa, pasaporte, SAT, titulación, entre otros. Es obligatorio enviar el comprobante oficial del mismo para poder hacer uso del día, ya que si no se llegara a comprobar al solicitar el permiso, se tomaría como parte de sus días LOUVA, días de vacaciones o días sin goce de sueldo, dependiendo de los días disponibles.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## Capítulo 4

---

### CÓDIGO DE CONDUCTA

#### 4.1 Obligaciones de los COLABORADORES

Son obligaciones de los COLABORADORES las contenidas en el contrato, en el presente REGLAMENTO, las que señale el artículo 134 de la LEY, las políticas, circulares, procedimientos internos, las instrucciones o comunicados que les sean proporcionados de manera oral y/o escrita por parte de LOUVA.

De igual forma es obligación de los COLABORADORES durante el desempeño de sus labores realizar las actividades enlistadas a continuación. Este listado es ilustrativo solamente; otros tipos de obligaciones no enumeradas, pero que surjan con motivo de la relación laboral entre el COLABORADOR y LOUVA deberán de ser respetadas:

- A. Desarrollar en las horas de jornada la actividad con eficiencia en el desempeño de sus labores, evitando distraer a sus compañeros de labores con actos o conversaciones ajenas al trabajo contratado.
- B. Respetar las normas de seguridad en el desempeño de su trabajo.
- C. Vigilar que toda persona que se encuentre en las instalaciones de LOUVA respete y obedezca los señalamientos de seguridad, zonas prohibidas y restringidas. Comunicar a los representantes de LOUVA las observaciones necesarias a su juicio para evitar daños y perjuicios a los intereses y vidas de sus compañeros, así como los clientes y proveedores de LOUVA.
- D. Respetar y cumplir en todas y cada una de sus partes el presente REGLAMENTO, las políticas, circulares, procedimientos internos, las instrucciones o comunicados que le sean proporcionadas de manera oral y/o escrita por parte de LOUVA.
- E. Cumplir en todos y cada uno de sus pasos los procesos que le sean indicados por los REPRESENTANTES DE LOUVA para el cumplimiento de la prestación de sus servicios personales subordinados.
- F. Prestar auxilio en cualquier momento, cuando por siniestros o riesgo inminente peligren las instalaciones y por consecuencia la integridad de sus compañeros, así como los usuarios de los servicios que presta LOUVA.
- G. Presentarse vistiendo de la manera requerida de acuerdo con el área y a las regulaciones especiales para el desempeño de su trabajo.
- H. Restituir a LOUVA los equipos, instrumentos y útiles que les hayan sido proporcionados para el desempeño de sus funciones.
- I. Cambiar de jornada cuando las necesidades así lo requieran.
- J. Conducirse con educación y respeto ante sus compañeros de trabajo, los Representantes de LOUVA así como los clientes y proveedores de esta.
- K. Cuidar la imagen de LOUVA y sus clientes.
- L. Tratar al personal a cargo con el debido respeto y consideración. Siempre supervisando que el personal observe las disposiciones contenidas en el presente REGLAMENTO, el manual de operaciones de LOUVA y demás políticas y procedimientos internos aplicables.
- M. Responsabilizarse del buen estado de las instalaciones y equipos.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 4.2 Conductas prohibidas

Las siguientes conductas están prohibidas y no serán toleradas por LOUVA. Esta lista de conductas prohibidas es ilustrativa solamente; otros tipos de conducta perjudiciales a la seguridad personal, al bienestar del COLABORADOR y a las operaciones de LOUVA también quedarán prohibidos.

### 4.1.1. Conductas prohibidas generales

- A. Falsificación de antecedentes laborales, de información de empleos o de otros expedientes de LOUVA.
- B. Robo, daños deliberados o por descuido, destrucción de cualquier bien propiedad de LOUVA, de cualquier COLABORADOR o cliente.
- C. Presentarse vestido a sus labores de forma inadecuada.
- D. Portar armas de fuego o cualquier otra arma peligrosa en las instalaciones de LOUVA en cualquier momento.
- E. Llevar a cabo actividades delictivas relacionadas o no con el desempeño del trabajo.
- F. Provocar una pelea o pelear durante horas de trabajo y/o en las instalaciones de LOUVA.
- G. Tener contacto físico inapropiado con los clientes, socios, compañeros y/o proveedores.
- H. Cometer un acto fraudulento o un abuso de confianza bajo cualquier circunstancia.
- I. Discriminar, hostigar, acosar a clientes, socios, compañeros y/o proveedores.
- J. Faltar al respeto y/o hablar con palabras altisonantes a un cliente, socio, proveedor o compañeros de trabajo.
- K. Violar las normas de seguridad, higiene o previsión o de cualquier política, regla o procedimiento de LOUVA.
- L. Registrar el tiempo de trabajo de otro COLABORADOR o permitir que cualquier otro COLABORADOR registre su tiempo de trabajo, o permitir la falsificación de cualquier hoja de control de asistencia, ya sea propia o de cualquier otro COLABORADOR.
- M. Tomar bienes propiedad de LOUVA sin la autorización previa.
- N. Utilizar en forma no autorizada o inadecuada los equipos, el tiempo, los materiales, o las instalaciones de LOUVA.
- O. Insubordinación, incluyendo, pero sin limitarse a la omisión o negación a obedecer las órdenes o instrucciones de un miembro de la gerencia o de los representantes de LOUVA.
- P. Uso de lenguaje inapropiado hacia cualquier miembro de la gerencia o cualquier otro COLABORADOR o cliente de LOUVA en cualquier momento, dentro o fuera de las instalaciones de LOUVA.
- Q. Ausentarse en forma injustificada de más de tres (3) días laborables en un término de 30 días.
- R. Retirarse de las instalaciones de LOUVA sin haber obtenido el permiso correspondiente durante las horas de trabajo.
- S. Dejar de cumplir el horario de trabajo, incluyendo períodos de descanso y de comidas.
- T. No proporcionar el certificado de un médico cuando esté obligado o requerido para hacerlo.
- U. Dormir o fingirse enfermo en el trabajo.
- V. Trabajar horas extras sin autorización, o negarse a trabajar horas extraordinarias cuando así se le asigne.
- W. Dejar de promover relaciones de profesionalismo e integridad con nuestros socios, aliados, compañeros y proveedores.
- X. Usar estilos inadecuados o no profesionales de vestido o peinado mientras trabaja.
- Y. Realizar sus labores en contravención a lo dispuesto por este REGLAMENTO, a lo contenido en su contrato, políticas, procedimientos, comunicados internos y las indicaciones que le sean otorgadas por LOUVA y sus superiores jerárquicos.

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- Z. Dejar de atender a los clientes, acreditados y prospectos de clientes que se presenten en las instalaciones de LOUVA.
- AA. Dejar de cumplir con las normas de seguridad que impone LOUVA para el desempeño de sus funciones.
- BB. Utilizar manuales y/o información de LOUVA, los clientes y prospectos, o cualquier otro bien de propiedad intelectual o industrial para su beneficio o de terceros.
- CC. Sustraer de las instalaciones equipos, sistemas o programas informáticos, manuales, información bien sea de LOUVA o de sus clientes o cualquier otro bien.
- DD. Presentarse a laborar en estado de embriaguez y/o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante, salvo que exista prescripción médica, de ser así, antes de iniciar su servicio, el COLABORADOR deberá poner el hecho en conocimiento de los representantes de LOUVA y presentarles la prescripción suscrita por un médico del Instituto Mexicano del Seguro Social o médico particular autorizado por LOUVA.
- EE. Hacer colectas, ventas o cobros en las instalaciones.
- FF. Realizar cualquier clase de propaganda en las instalaciones de LOUVA, salvo lo expresamente indicado en este REGLAMENTO.
- GG. Hacer uso de los teléfonos de LOUVA para asuntos personales.
- HH. Utilizar computadoras personales, teléfonos celulares, cámaras o cualquier otro aparato que pueda dañar o poner en riesgo la seguridad de la compañía en las áreas restringidas.
- II. Recibir visitas personales en horas hábiles, que puedan interrumpir las actividades ordinarias del COLABORADOR.
- JJ. Otorgar información calificada como confidencial a personal no autorizado.
- KK. Prestar servicios a otras personas físicas y morales que realicen actividades similares a LOUVA o a sus clientes.
- LL. Dejar de realizar con la debida diligencia, orden, cuidado y calidad especificada el trabajo encomendado, sancionándose así mismo la falta de esmero en el cumplimiento del trabajo.
- MM. Permitir el acceso de personas ajenas a las instalaciones en las cuales se encuentre laborando.
- NN. Disponer de dinero de LOUVA o de sus clientes sin autorización, independientemente del monto.
- OO. Leer periódicos o revistas, escuchar la radio y/o música no autorizada por LOUVA, ver televisión, acceder a páginas de internet no autorizadas o realizar cualquier actividad que lo distraiga de sus actividades en horas laborales.
- PP. Fumar dentro de las instalaciones.
- QQ. Reproducir los manuales, documentación y/o software de LOUVA o de sus clientes sin contar con autorización.
- RR. Comer o beber en lugares distintos de los que fueron proporcionados para ese fin.
- SS. Efectuar conductas, juegos o actos que distraigan a sus compañeros en las instalaciones de LOUVA.

### 4.3 Conducta Fuera del Trabajo

LOUVA no intenta interferir con la conducta personal de sus COLABORADORES mientras se encuentren en horas fuera de su jornada laboral, sin embargo, ciertos tipos de conducta en horarios distintos a la jornada laboral pueden interferir con los intereses comerciales legítimos de LOUVA; por esta razón, los COLABORADORES deberán tener conocimiento de las siguientes políticas:

Se espera que los COLABORADORES lleven a cabo sus asuntos personales de una manera que no afecte de forma adversa a LOUVA o su propia integridad, reputación o credibilidad. La conducta ilegal o inmoral por parte de un COLABORADOR durante su tiempo libre, que afecte de forma adversa los intereses comerciales legítimos de LOUVA o la capacidad del COLABORADOR de realizar su trabajo no será tolerada. Los COLABORADORES que deseen tomar un empleo adicional que pueda crear un conflicto de interés

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

verdadero o evidente deberán presentar una petición por escrito a LOUVA y explicar los detalles del empleo externo. Los empleos externos que están totalmente prohibidos son:

- A. Empleos que se contrapongan con el horario, las funciones y las responsabilidades de trabajo de un COLABORADOR.
- B. Empleos que creen un conflicto de interés o sean incompatibles con el empleo.
- C. Empleos que deterioren o tengan un efecto perjudicial en el desempeño de trabajo del COLABORADOR con LOUVA.
- D. Empleos que requieran al COLABORADOR llevar a cabo sus funciones en horas de trabajo o en las instalaciones o con los equipos de LOUVA.
- E. Empleos que compiten directa o indirectamente con el negocio o los intereses de LOUVA.
- F. Empleos con clientes o proveedores de LOUVA.

Los COLABORADORES solamente deberán desempeñar las actividades relacionadas con su empleo con LOUVA durante su jornada laboral. Los COLABORADORES no podrán llevar a cabo actividades relacionadas con negocios personales o de algún otro empleo durante su jornada laboral.

### 4.3. Conflictos de Interés

Todos los COLABORADORES deberán evitar cualquier situación real o potencial de conflicto de intereses. Quedando prohibido distribuir o comercializar productos de naturaleza similar a los que comercializa LOUVA, quedando igualmente prohibido la comercialización de productos complementarios y/o auxiliares en el ramo de explotación de la empresa.

Siendo dicha prohibición extensiva a familiares directos, así como parejas afectivas (cónyuge, hermanos, papás, novios, etc.).

Cualquier COLABORADOR que se vea involucrado en alguno de los tipos de relaciones o situaciones descritas en esta política, deberá comunicar inmediatamente todas las circunstancias relevantes a su jefe inmediato o a cualquier otro encargado apropiado, para determinar si existe un conflicto potencial o real. Si se determina que existe un conflicto real o potencial, se podrá tomar cualquier acción correctiva que se considere apropiada según las circunstancias. El no divulgar u ocultar los hechos constituirá causal de aplicar medidas disciplinarias que pueden llevar hasta la terminación de la relación laboral sin responsabilidad para LOUVA de los COLABORADORES.

Se citan algunos ejemplos:

- A. Actuar como agente o intermediario en beneficio de terceros, en transacciones que involucren a LOUVA o sus intereses.
- B. Incurrir en deudas considerables con terceros cuyos negocios puedan verse afectados por las acciones realizadas por el COLABORADOR en nombre de LOUVA.
- C. Cualquier tipo de disposición y circunstancia, incluso relaciones familiares u otras, que pudieran llevar a que el COLABORADOR no actúe en beneficio de LOUVA, o que pudiera dar lugar a un conflicto de intereses.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Cada COLABORADOR es responsable de llevar a cabo los negocios de LOUVA con integridad, dentro de la más estricta legalidad que incluye:

- A. Evitar situaciones en que los pudieran, o pudiesen parecer, entrar en conflicto con los intereses de LOUVA.
- B. Proteger y utilizar adecuadamente los activos de LOUVA, incluyendo la información que esta posee.
- C. Ser honesto y exacto en toda clase de comunicaciones, registros e informes.
- D. Mantener el carácter confidencial de la información privada de LOUVA, y no utilizar esta en beneficio propio.
- E. Tratar a los clientes y proveedores de manera justa y honesta.
- F. Respetar los derechos de los demás.

## 4.4. Abuso de Alcohol y Drogas

LOUVA se preocupa del uso del alcohol, drogas ilegales o sustancias controladas debido a que afectan al lugar de trabajo. El uso de estas sustancias dentro del trabajo es causal de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para LOUVA así mismo el uso de estas sustancias fuera del trabajo puede afectar negativamente el desempeño laboral de un COLABORADOR, la eficacia, la seguridad y la salud y por lo tanto deteriorar seriamente el valor del COLABORADOR para LOUVA, además, el uso o la posesión de estas sustancias en el trabajo constituyen un delito, así como un peligro potencial al bienestar y la seguridad de otros COLABORADORES y expone a LOUVA a riesgos de pérdida o daños a la propiedad o lesión a otras personas.

Adicionalmente, el uso de medicinas prescritas y/o de venta sin prescripción, también pueden afectar negativamente el desempeño laboral de un COLABORADOR y deteriorar seriamente el valor del COLABORADOR para LOUVA.

Las siguientes normas y estándares de conducta competen a todos los COLABORADORES, tanto en las instalaciones de LOUVA o durante la jornada de trabajo (incluyendo periodos de descanso y comida).

Las siguientes conductas están estrictamente prohibidas por LOUVA:

- A. Ingresar a laborar en estado de embriaguez.
- B. Ingresar a laborar bajo el influjo de narcóticos o drogas enervantes salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el COLABORADOR deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.
- C. Ingerir en las instalaciones de LOUVA bebidas alcohólicas, narcóticos o drogas enervantes.
- D. Distribución, venta o compra de sustancias ilegales o controladas durante la jornada de trabajo.
- E. Posesión o uso de cualquier sustancia ilegal o controlada, o estar bajo la influencia de una sustancia ilegal o controlada durante la jornada de trabajo salvo que, en este último caso, exista prescripción médica. Antes de iniciar su servicio, el COLABORADOR deberá poner el hecho en conocimiento del patrón y presentar la prescripción suscrita por el médico.

La violación de las reglas antes indicadas ocasionará la rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para LOUVA y faculta a LOUVA para denunciar ante las autoridades correspondientes los ilícitos en los que incurran los COLABORADORES.

Solo en caso de que se detecte alguna conducta que se mencione en el inciso E, LOUVA, se reserva el derecho de llevar a cabo registros en las instalaciones o de los COLABORADORES de LOUVA y/o sus pertenencias personales, así como implementar cualquier otra medida necesaria para prevenir y detectar

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

algún abuso de esta política, incluyendo el derecho de hacer o exigir pruebas antidrogas a sus COLABORADORES en las instalaciones de LOUVA en su hora de trabajo sin aviso previo. La negativa a consentir dicho registro motivará las sanciones que determinen los representantes.

Cualquier COLABORADOR que esté utilizando medicamentos controlados o de venta libre que puedan deteriorar la capacidad del COLABORADOR de realizar sus labores de manera segura, o que afecte la seguridad o el bienestar de otros, deberá notificar a su jefe inmediato de tal uso inmediatamente antes de comenzar o de reanudar sus labores.

## **4.5. Relación con los Clientes y Proveedores**

Se espera que los COLABORADORES sean corteses, amables y atentos con cada cliente. Cuando se presente una situación donde el COLABORADOR no se sienta cómodo o capaz de manejar un problema, el jefe inmediato de dicho COLABORADOR debe ser notificado inmediatamente.

LOUVA no busca obtener ventajas a través de tratos de favor u otros incentivos. Se deben ejercitar el buen juicio y la moderación para evitar malentendidos y efectos adversos en la reputación de LOUVA o de sus COLABORADORES. Está terminantemente prohibido el ofrecer, dar, solicitar o recibir sobornos o cualquier beneficio a nivel personal (viajes, dinero, ofertas de empleo, etc.) al momento o en el futuro a cambio de concesiones contractuales.

Las decisiones de compra deberán tomarse basadas solamente en los mejores intereses de LOUVA. Los proveedores se ganan los contratos con LOUVA con base en la idoneidad del producto o servicio, así como de su precio, términos de entrega y calidad. Los acuerdos de compra deberán ser documentados y deberán identificar claramente el servicio o producto a proveer, la base sobre la cual se realizará el pago y la tarifa u honorarios aplicables. La cantidad del pago debe corresponder a los servicios o productos provistos.

## **4.6. Relaciones sentimentales entre COLABORADORES**

LOUVA debe ser informado de las relaciones interpersonales entre COLABORADORES que pudieran afectar al desempeño normal profesional, a la carrera profesional de los individuos o a la objetividad necesaria en la evaluación y apreciación profesional. Así, desde el inicio de una relación afectiva con otro COLABORADOR deberá informar a Recursos humanos de esta circunstancia para su valoración.

## **4.7. Confidencialidad**

LOUVA proporciona a sus COLABORADORES información confidencial, en el entendido de que esta será mantenida en secreto y no será comunicada a nadie que no esté autorizado para conocerla. El tipo de información que los COLABORADORES deben proteger incluye (aunque no se limita a), proyectos importantes, listas de clientes e información financiera delicada, tanto en formato convencional como electrónico.

Cada COLABORADOR es responsable de salvaguardar la información confidencial obtenida durante el empleo. En el curso de su trabajo, los COLABORADORES podrán tener acceso a información confidencial en relación con LOUVA, sus proveedores, sus clientes o incluso de compañeros de trabajo. Queda bajo su responsabilidad el no revelar o divulgar de forma alguna cualquier información a menos que sea necesario para que el COLABORADOR cumpla con el desempeño de sus labores.

No se puede utilizar para provecho personal información confidencial que haya sido obtenida como resultado de trabajar para LOUVA. Es una violación a las normas de LOUVA, y una violación a las leyes el

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

que un COLABORADOR transmita información confidencial. Se prohíbe también a los COLABORADORES el uso de dicha información para negociar, o adquirir o ayudar a otros; el mal uso de la información confidencial tiene como resultado la sanción con multas personales y responsabilidades penales

## Capítulo 5

---

### SEGURIDAD Y SALUD EN LOUVA

#### 5.1. Objetivo

El objetivo es establecer las medidas necesarias e indispensables para prevenir y evitar los riesgos de trabajo a que en un momento dado puedan estar expuestos los COLABORADORES de LOUVA.

La meta es la eliminación total de los riesgos de trabajo y lograr el desarrollo integral de todos los COLABORADORES.

Las disposiciones que contiene esta sección son de observancia obligatoria para todos los COLABORADORES que laboren para LOUVA; cualquiera que sea su categoría, así como también, para todas las personas externas que tengan relación con la empresa (comisionistas, subcontratistas, proveedores, visitas autorizadas, etc.).

#### 5.2. Política de Seguridad e Higiene

Es política de LOUVA, garantizar que todas sus operaciones y actividades se guíen por un compromiso individual e incondicional de evitar lesiones personales, enfermedades profesionales y daños al equipo o a la propiedad; así como también, la protección al medio ambiente que pueda ser afectado por nuestras labores, buscando mejorar continuamente nuestro desempeño en seguridad y salud con el fin de lograr día a día una mejor calidad de vida.

Para cumplir con esta política y lograr nuestros objetivos, se requiere que:

- A. Exista un estricto cumplimiento de toda la Normatividad vigente en materia de seguridad, salud y medio ambiente aplicable y otros requisitos legales.
- B. La dirección y todos los COLABORADORES de área administrativa y operativa, asuman la responsabilidad en la prevención de incidentes o condiciones que puedan ocasionar lesiones o enfermedades profesionales.
- C. Aunque el éxito final de los programas de Seguridad e Higiene depende del involucramiento, participación y compromiso total de todos los COLABORADORES, es responsabilidad de los directivos y de los COLABORADORES de operativos asegurar que se cumplan las normas y procedimientos de seguridad; cuidando que se apliquen adecuadamente, además, vigilar que se implementen programas eficaces de capacitación y adiestramiento alcanzables.
- D. Jamás se deberá anteponer la Seguridad y Salud por la Producción, ya que ambas forman parte integral de la Gestión de la Calidad, reduce los costos y mejoran la eficiencia y eficacia en el trabajo.

La implantación de esta Política es compromiso y disposición incondicional de todos los COLABORADORES, misma que deberá ser revisada cuando menos una vez al año con el fin de actualizarla, mejorarla y/o modificarla.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 5.2 Obligaciones generales en materia de Seguridad y Salud en LOUVA

- A. La Dirección, Gerentes y Supervisores, que tenga COLABORADORES bajo su cargo, quedan obligados a difundir el presente Reglamento, a procurar por todos los medios posibles; que los COLABORADORES a sus cargos, conozcan y cumplan el presente REGLAMENTO mediante el ejemplo, el consejo, la persuasión y cualquier otra manera fraternal, amable o disciplinaria para hacer cumplir el presente REGLAMENTO.
- B. Todo COLABORADOR está obligado a cuidar, y no dañar o alterar los avisos y/o letreros de Seguridad que se encuentran en las INSTALACIONES DE LOUVA.
- C. Está prohibido presentarse al trabajo en estado de ebriedad o bajo el influjo de alguna droga o narcótico. Cuando exista prescripción médica, el COLABORADOR; antes de iniciar sus labores deberá comunicarlo a su jefe inmediato y al supervisor de seguridad mostrando la constancia médica para que se tomen las medidas aplicables. La violación a esta disposición será sancionada de acuerdo con la fracción XIII del Artículo 47 de la Ley Federal del Trabajo.
- D. Por seguridad todo COLABORADOR está obligado a desempeñar sus labores con seriedad y responsabilidad, absteniéndose de hacer bromas a sus compañeros, reñir o intentar dañar a alguien.
- E. Todo COLABORADOR debe ejecutar sus labores de modo que no se exponga innecesariamente al peligro ni exponga a sus compañeros.
- F. La capacitación que los COLABORADORES reciban para el desempeño de sus actividades debe incluir todos los procedimientos y medidas de seguridad que deban adoptarse durante el desarrollo de esta. Para tal efecto, los COLABORADORES tienen la obligación de asistir a los cursos o eventos que LOUVA organice y estime conveniente; asimismo, cuando un COLABORADOR sea promovido tiene la obligación de conocer los procedimientos, riesgos de trabajo y medidas de seguridad del nuevo puesto.
- G. Los accidentes deben prevenirse a toda costa; **TODOS LOS ACCIDENTES PUEDEN Y DEBEN DE SER PREVENIDOS**, y todo COLABORADOR debe hacer lo que esté a su alcance para conseguirlo, aunque para ello tenga que desempeñar en un momento dado otro tipo de labores.
- H. Son faltas de prevención: el empleo de máquinas, equipos y herramientas que no reúnan las condiciones de seguridad; la ejecución del trabajo sin los COLABORADORES necesarios o sin estar capacitados, con materiales insuficientes o inadecuados y el utilizar COLABORADORES no capacitados sin la debida dirección.
- I. Todo COLABORADOR tiene la obligación de dar aviso inmediato a su jefe superior, en caso de accidente en la organización, personal o de alguno de sus compañeros; asimismo, está obligado a participar por el tiempo que sea necesario, en las labores de rescate y control de cualquier tipo de siniestro.
- J. Todo COLABORADOR que observe en la maquinaria, equipo o herramienta propiedad de LOUVA algún desperfecto, o en la ejecución de su trabajo algo que pueda poner en peligro la seguridad de él o de sus compañeros, está obligado a comunicarlo a su Jefe Inmediato y en el caso de que este no adopte las medidas necesarias, lo deberá comunicar a la Dirección.
- K. Queda prohibido a todos los COLABORADORES portar armas de cualquier tipo durante las horas de trabajo, exceptuando de esta disposición los objetos punzocortantes y punzantes que formen parte de las herramientas de trabajo.
- L. Todos los registros localizados a nivel de piso, sean eléctricos, de válvulas, de drenaje o cualquier otro servicio deberán tener colocadas sus tapas para evitar accidentes; cuando sea necesario el retiro de ellas, deberán ponerse avisos de seguridad y acordonar el área, colocando inmediatamente la tapa correspondiente al terminar los trabajos.
- M. No deberán bloquearse las rutas de evacuación, vías normales de tránsito de personal y vehículos.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 5.3. De la Comisión de Seguridad e Higiene en LOUVA

- A. En LOUVA se constituirá y publicará la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo; compuesta por igual número de representantes de los COLABORADORES y de LOUVA, con el fin de investigar las causas de los accidentes y enfermedades profesionales, proponer medidas para prevenirlos y vigilar su cumplimiento.
- B. Todo COLABORADOR está obligado a dar a la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo las facilidades que sean necesarias para realizar sus funciones y deberán acatar las disposiciones que emitan.
- C. Los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo desempeñan sus funciones como cargo honorario y dentro de las horas de trabajo; debiendo considerarse las labores de ellos como sustitutivas de las asignadas a los puestos que desempeñan en LOUVA.
- D. Para ser miembro de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo se requieren los siguientes puntos:
  - a. Ser COLABORADOR de LOUVA.
  - b. Ser capacitado y/o poseer la instrucción y experiencia necesaria para el buen desempeño del cargo.
  - c. No ser afecto a bebidas alcohólicas, drogas enervantes o al juego.
  - d. Haber manifestado voluntad absoluta para ser integrante de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
- E. Son obligaciones de los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo:
  - a. Conocer y Difundir el presente Reglamento, así como la política de seguridad.
  - b. Reunirse cuando menos una vez al mes para recorrer las INSTALACIONES DE LOUVA, determinar los riesgos y hacer recomendaciones para eliminarlos; incluyendo la investigación de los accidentes repetitivos, levantando el Acta correspondiente y enviando copia a la Dirección, mantener el archivo físico para mostrarlo a la Secretaría del Trabajo y Previsión Social, cuando sea requerido.
  - c. Vigilar que se cumplan todas las disposiciones de Seguridad y del presente Reglamento.
  - d. Acudir a las capacitaciones que otorgue LOUVA para el cumplimiento de sus labores como integrantes de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
  - e. Vigilar que se cumplan con todas las medidas y recomendaciones de Seguridad e Higiene detectadas en los recorridos y dictadas por la propia Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
  - f. Dar instrucciones a los COLABORADORES sobre las medidas preventivas de Seguridad.
  - g. Poner en práctica las iniciativas de prevención.
- F. Los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo deben asistir a las reuniones en la hora y día citados. De no ser así, serán sustituidos por un suplente a la tercera falta consecutiva.
- G. Al ocurrir un accidente, los miembros de la Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, debe participar en la investigación del accidente y proporcionar la información al Departamento de Seguridad.
- H. La Comisión de Seguridad e Higiene debe fomentar la capacitación técnica y de seguridad; en especial a los COLABORADORES que desempeñan labores peligrosas.
- I. La capacitación a que se refiere el Artículo anterior se debe intensificar cuando a juicio de la propia Comisión de Seguridad e Higiene en el Trabajo, la repetición de cierto tipo de accidentes; demuestre que los COLABORADORES no están suficientemente capacitados para ese trabajo a pesar de haberse adoptado las medidas de seguridad.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## 5.4. De la Prevención y Protección contra Incendios en LOUVA

- A. En LOUVA, de acuerdo con el área, tipo de labores que se desempeñen y número de COLABORADORES, se debe contar con el número suficiente de extintores de incendio estratégicamente distribuidos. Todo COLABORADOR que trabaje para LOUVA deberá ser capacitado en el USO Y MANEJO DE EXTINTORES, así como realizar simulacros de incendio y evacuación de las áreas de trabajo.
- B. Todos los extintores de incendios con que cuente LOUVA, deben estar colocados a una altura de 1.50 metros máximos del nivel del piso y con señalización de acuerdo con la Norma Oficial Mexicana en la superficie en que se encuentren instalados.
- C. Nunca se deberá de bloquear el acceso a los extintores, con ningún tipo de materiales, equipo, maquinaria u otro objeto que impida llegar para utilizarlo en caso de un conato de incendio.
- D. Cuando se haya utilizado un extintor, se dará aviso inmediato al jefe de Seguridad e Higiene, para que su mantenimiento y recarga.
- E. En caso de incendio o cualquier siniestro, todo COLABORADOR de LOUVA que se encuentre próximo, está obligado a seguir con el protocolo de seguridad, poniéndose a disposición de su jefe inmediato o de la brigada contra incendios que coordine las actividades correspondientes, según lo establecido por los procedimientos de seguridad que aplican para casos de emergencia.

## 5.5. De la implementación de la NOM-035 en LOUVA

Obligaciones de los COLABORADORES de acuerdo con la NOM-035:

- A. Observar las medidas de prevención y en su caso de control que LOUVA establezca para controlar los factores de riesgo psicosocial y de prevención de violencia.
- B. Abstenerse de realizar prácticas que afecten el entorno organizacional de LOUVA y en su caso que inciten a la violencia.
- C. Participar en la identificación de los factores de riesgo psicosocial por medio de las evaluaciones periódicas que LOUVA practique en el centro de trabajo.
- D. Denunciar los actos de violencia que se susciten el entorno laboral de LOUVA.
- E. Informar por escrito a LOUVA cuando se sufra de algún evento traumático severo como resultado o en ejercicio de sus labores en LOUVA, (El escrito deberá contener al menos: la fecha de elaboración; el nombre del COLABORADOR que elabora el escrito; en su caso, el nombre de los COLABORADORES involucrados; la fecha de ocurrencia, y la descripción del(los) acontecimiento(s).)
- F. Participar en los exámenes médicos y evaluaciones psicológicas cuando LOUVA derive a uno o más COLABORADORES al Instituto Mexicano del Seguro Social.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

## Capítulo 6

---

### TRABAJO DE MUJERES

#### 6.1 Consideraciones Generales

En consideración a nuestras políticas en contra de la discriminación, acoso y hostigamiento y a lo dispuesto por los artículos 170, 171 y 172 de la Ley Federal del Trabajo, es importante para LOUVA incluir este apartado en pro de garantizar el cumplimiento al respeto de los derechos humanos, impulsando la equidad y la igualdad en nuestros centros de trabajo.

#### 6.2 Principios Rectores del Trabajo de Mujeres

En LOUVA, todas las COLABORADORAS disfrutarán de los mismos derechos y tendrán las mismas obligaciones que los COLABORADORES. Por ningún motivo se deberá de dar preferencia a ningún COLABORADOR con motivo de su género.

Las COLABORADORAS embarazadas o en lactancia, no realizarán actividades peligrosas que puedan poner en riesgo su salud o integridad física en relación con la gestación, tampoco estarán obligadas a realizar trabajo nocturno ni horas extras.

Deberán disfrutar, además, de un periodo de descanso de seis semanas anteriores y seis posteriores al parto. En caso de que LOUVA lo considere necesario, dicho periodo de descanso podrá extenderse hasta ocho semanas tomando en consideración el estado de salud del hijo.

Cuando alguna COLABORADORA requiera de los servicios de guardería, deberá acudir a los centros que para tal motivo el Instituto Mexicano del Seguro Social mantiene de conformidad a las normas aplicables en la materia, ya que este Instituto es el encargado de prestar dichos servicios.

## Capítulo 7

---

### HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y LIMPIEZA

#### 7.0 Consideraciones Generales

Nuestra razón de regular el uso de las herramientas de trabajo proporcionadas por LOUVA y la limpieza de sus establecimientos, es establecer las medidas necesarias e indispensables para mantenerlas en buen estado y con esto contribuir a la seguridad, salubridad y calidad en las actividades que los COLABORADORES realizan.

Alcance: Las disposiciones que contiene esta sección, son de observancia obligatoria para todos los COLABORADORES que laboren para LOUVA; cualquiera que sea su categoría.

#### 7.1 Limpieza

Todos los empleados conservarán aseadas las herramientas, maquinaria, utensilios, mobiliario y automóviles de uso, procurando evitar dañar los mismos.

También deberán de mantener limpios los sanitarios y todas las áreas a las que tengan acceso. Adicionalmente LOUVA contará con personal de limpieza que ayude en las labores de limpieza, pero esto no será impedimento o excusa para que los empleados no cumplan con lo establecido en el presente capítulo.

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

Durante las labores, los empleados tienen prohibido consumir alimentos en las áreas de trabajo, así como guardar alimentos perecederos en mesas, cajones o sitios no autorizados.

## 7.2 Herramientas de Trabajo

LOUVA dotará a los COLABORADORES, durante toda la jornada, los materiales, herramientas, uniformes y útiles necesarios para el desarrollo de sus labores en buen estado y calidad.

Los COLABORADORES inspeccionarán las herramientas y materiales antes de usarlos, si encontrasen algún defecto en ellos, deberán comunicarlo al patrón y/o a sus representantes.

Además, deberán restituir a LOUVA los materiales, instrumentos o herramientas que no hayan sido usados y procurarán conservar estos en buen estado, siendo su responsabilidad el daño o deterioro ocasionado por su descuido y negligencia, pudiendo dar origen a una sanción.

## Capítulo 8

---

### SANCIONES

#### 8.1 Consideraciones Generales

Las violaciones cometidas por los COLABORADORES al presente REGLAMENTO, a los contratos individuales de trabajo, a la LEY, a la normatividad establecida por Ley, así como las políticas, procedimientos, circulares internas, que le sean proporcionadas de manera oral y/o escrita por parte de LOUVA, que no sean causa de rescisión de contrato individual del trabajo, serán sancionadas por LOUVA en los términos de la política de sanciones, con suspensión del trabajo sin goce de sueldo hasta por 8 días; realizando LOUVA o sus representantes las investigaciones correspondientes, otorgando el uso de la voz al COLABORADOR, a quien se le notificarán las medidas disciplinarias oportunamente. El mismo procedimiento se realizará cuando el COLABORADOR incurra en los supuestos del artículo 47 de la LEY. LOUVA se reserva la valoración de la gravedad de la falta para determinar si procederá a sancionar con rescisión o suspensión temporal sin goce de sueldo.

Toda sanción será anotada en el expediente del COLABORADOR relacionando fecha, causa y días de suspensión.

#### 8.2 Retardos

A los COLABORADORES que lleguen después de la tolerancia indicada en el punto 2.5 del presente REGLAMENTO se les aplicarán las siguientes sanciones:

- A. Por cada tres retardos acumulativos en el siguiente periodo de nómina se le descontará su bono de puntualidad.
- B. De uno a dos retardos injustificados en un periodo de 30 días, se aplicará amonestación escrita.
- C. Tres retardos injustificados en un periodo de 30 días se suspenderán 1 día sin goce de sueldo.
- D. Cuatro retardos en un periodo de 30 días se aplicará suspensión de 2 días sin goce de sueldo.
- E. De cinco a ocho retardos en un periodo de 30 días se aplicará suspensión de 4 días sin goce de sueldo.
- F. Más de ocho retardos en un periodo de 30 días se aplicará la rescisión de contrato individual de trabajo.

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- G. El abuso de las horas de descanso o toma de alimentos será considerado como retardo con aplicación de las sanciones correspondientes y consistirá dicha sanción de retardo en lo siguiente:
- Por cada dos retardos acumulados en un periodo de treinta días, ya sea en el abuso de la toma de alimentos o desayuno que exceda de 0 a 15 minutos por la mañana, o en el abuso de 0 a 15 minutos por la tarde para comer se le descontará al COLABORADOR completamente su bono de puntualidad.

### 8.3 Faltas Injustificadas

Al COLABORADOR que falte injustificadamente se le impondrán las siguientes sanciones:

- A. Primera falta en 30 días, amonestación escrita.
- B. Segunda falta en 30 días, dos días de suspensión, amonestación escrita y descuento de la parte proporcional del día de descanso.
- C. Tercera falta en 30 días, tres días de suspensión, amonestación escrita y descuento de la parte proporcional del día de descanso.
- D. Cuarta falta en 30 días, rescisión de la relación laboral sin responsabilidad para LOUVA.

Quienes falten sin permiso y sin justificación los días anteriores o siguientes a los establecidos como de descanso obligatorio o a los de vacaciones se harán acreedores a la imposición de una sanción en la suspensión sin goce de sueldo por un periodo máximo de ocho días incluyéndose en estos los o el día que los COLABORADORES se ausenten de sus labores en el caso concreto, de igual forma dicha sanción será aplicada por los REPRESENTANTES DE LOUVA dentro de los treinta días hábiles a que se cometa dicha falta notificándosele a LOS COLABORADORES por escrito la sanción.

### 8.4 Sanciones por Incumplimiento de las Funciones de los COLABORADORES

Se sancionará con un día de suspensión sin goce de sueldo y amonestación a su expediente, al COLABORADOR que incurra en las siguientes conductas:

- A. A quien realice actividades no correspondientes a sus labores en las instalaciones de LOUVA dentro de su horario de trabajo.
- B. Dejar de cumplir el procedimiento de ingreso y salida, contenido en este REGLAMENTO.
- C. Retirarse, aunque sea momentáneamente del área de trabajo antes de la hora de salida sin permiso.
- D. Dejar de cumplir el horario de trabajo, incluyendo períodos de descanso y de comidas.
- E. Dejar de firmar los recibos de nómina que LOUVA le exhiba.
- F. Dejar de firmar y checar los medios de control de asistencia de LOUVA.
- G. Leer periódicos o revistas en horas laborales.
- H. Circular, almacenar o publicar fotografías o imágenes ofensivas y/o lascivas.
- I. Fumar dentro de las instalaciones y/o en áreas prohibidas, o salirse en horario de trabajo a fumar.
- J. Recibir visitas o vendedores ambulantes dentro de su horario de trabajo.
- K. A quien deje de atender a la clientela de LOUVA o que lo realice sin la debida cortesía.
- L. No realizar con la debida diligencia, orden, cuidado y calidad especificados el trabajo encomendado; así como la falta de esmero en el cumplimiento del trabajo.
- M. Ingerir alimentos en horas y lugares no autorizados por LOUVA.

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

- N. Laborar horas extras sin cumplir el procedimiento contenido en este REGLAMENTO.
- O. Usar estilos inadecuados o no profesionales de vestido o peinado mientras trabaja.
- P. Colocar publicidad ajena a LOUVA en las instalaciones sin autorización.
- Q. Usar el teléfono para asuntos distintos a los relacionados con su trabajo.
- R. Hacer colectas, ventas o cobros en las instalaciones de LOUVA.
- S. Efectuar conductas, juegos o actos que distraigan a sus compañeros en las instalaciones de LOUVA.
- T. El uso de celular en áreas prohibidas.
- U. Correr en pasillos o escaleras.
- V. El no utilizar el equipo de seguridad proporcionado para el desempeño de sus labores.
- W. El no utilizar su uniforme de trabajo completo y limpio.

Se sancionará de la misma manera las prohibiciones no contenidas en la presente cláusula y que se desprendan del presente REGLAMENTO, del contrato, las que señala el artículo 134 de la LEY, las políticas, circulares, procedimientos internos, las instrucciones o comunicados que le sean proporcionadas de manera oral y/o escrita por parte de LOUVA.

En caso de reincidencia, se aplicará al COLABORADOR una segunda amonestación, suspendiéndosele así mismo por 8 días sin goce de sueldo con señalamiento de que a la próxima vez se rescindirán su contrato sin responsabilidad para LOUVA. En caso de reincidencia por tercera vez, dada la desobediencia a LOUVA se le aplicará la rescisión del contrato de trabajo, lo anterior en los términos del artículo 47 fracción XI de la LEY, el cual indica que es causal de terminación de la relación laboral sin responsabilidad para LOUVA si el COLABORADOR desobedece, sin causa justificada, siempre que se trate del trabajo contratado.

Se sancionará con 4 días de suspensión al COLABORADOR que incurra en las siguientes actividades:

- A. A quien deje de desarrollar en las horas de jornada la actividad con eficiencia en el desempeño de sus labores, distraendo a sus compañeros de labores con actos o conversaciones ajenas al trabajo contratado.
- B. A quien tenga favoritismo con los clientes, socios, aliados, compañeros y/o proveedores.
- C. Circular imágenes o fotografías ofensivas, física o electrónicamente.
- D. Segregar o fomentar la discriminación hacia alguna persona(s) por sus costumbres, preferencias, ideología o condición física.
- E. Hacer observaciones sugerentes y desagradables con relación al cuerpo y la manera de vestir.
- F. Hacer invitaciones comprometedoras que causan malestar.
- G. Señalar o hacer distinciones o preferencias.
- H. Utilizar lenguaje, bromas y comentarios sexistas.
- I. Utilizar lenguaje que minimice el logro de los demás.
- J. Cualquier otra falta de respeto que se realice con los clientes, socios, aliados, compañeros y/o proveedores.

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

EL PRESENTE REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO, SE FIRMA EN LA CIUDAD DE GUADALAJARA, JALISCO A CINCO DEL MES DE NOVIEMBRE DEL 2021 Y SURTIRÁ SUS EFECTOS LEGALES EL DÍA DE SU REGISTRO ANTE LA JUNTA DE CONCILIACIÓN Y ARBITRAJE, SIENDO FIRMADO POR:

**LOUVA**

**POR LOS COLABORADORES**

---

**GERMÁN GANGOITI GONZÁLEZ**

REPRESENTANTE LEGAL DE LA FUENTE DE  
TRABAJO DENOMINADA

**LOUVA**

---

**ANA KAREN ALCARAZ VÁZQUEZ**

REPRESENTANTE LEGAL DE  
LOS COLABORADORES DE LA FUENTE  
DE TRABAJO DENOMINADA

**LOUVA**

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

	NOMBRE COMPLETO	FIRMA
1.	Campero González Jorge Iván	
2.	Alcaraz Vázquez Ana Karen	
3.	Lozano Flores Christian Eduardo	
4.	Girón Silva Christian Josué Emilio	
5.	García Antonio Jose Arturo	
6.	Jiménez Ramírez Moguel Jorge Emmanuel	
7.	González Pimentel Gastón	
8.	Guillen Muñoz Jose Alfredo	
9.	Medrano Olvera Carlos Alejandro	
10.	Guillen Muñoz Cristian Alberto	
11.	Mayen Gracida Daniel	
12.	Jauregui Carrillo Rigoberto Isidro	
13.	Ávila Santillan Sergio Eduardo	
14.	Moreno Mendoza Adrián Jassiel	
15.	Carrasco Delgado Michelle Alejandra	
16.	Hernández Álvarez Emanuel	
17.	Olivares Torres David	
18.	García Mejía Pablo Santiago	
19.	Sánchez Cárdenas Irving	

## REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO

	NOMBRE COMPLETO	FIRMA
20.	Flores Solis Zabdi Rochel	
21.	Murillo Anchía Jafet Orlando	
22.	Álvarez Godoy Jorge Eduardo	
23.	Pérez Juárez Juan Jose	
24.	Cuevas García Cecilia Gabriela	
25.	Larrondo Jose De Jesús	
26.	Corona Santos Alma Cecilia	
27.	Camarena Bermúdez Andrea Daniela	
28.	Torres Orozco Iván Francisco	
29.	Villaseñor Rivera Cesar Román	
30.	Moreno Beas Aldo René	
31.	Aviña Vázquez Jose Luis	
32.	Barraza Ventura Carlos Alberto	
33.	Flores Moreno Julio Cesar	
34.	Ituarte Pacheco Enrique	
35.	Morales Becerra Marco Antonio	
36.	García Santiago Carlos Alberto	
16.	Guzmán Gutiérrez Jairo Urbano	
37.	Ruiz López Miguel	
38.	Bazán Mejía Brandon Emmanuel	

# REGLAMENTO INTERIOR DE TRABAJO