



**GRUPO**  
**LOREDO**  
**DEL PACÍFICO**

**COMUNICACIÓN  
DEL PROGRESO  
LOREDO DEL  
PACÍFICO S. DE  
R.L. DE C.V.**

**2014-2015**

Karen Paola López Cota



This is our Communication on Progress  
in implementing the principles of the  
United Nations Global Compact.

We welcome feedback on its contents.

# INDICE

Declaración de apoyo continuo al Pacto . . . . .	.3
Historia de la empresa . . . . .	.4
Cultura Loredo (misión, visión, política de calidad y valores) . . . . .	7
Los 10 Principios del Pacto	
Derechos Humanos	
Principio 1 . . . . .	.11
Principio 2 . . . . .	.11
Estándares Laborales	
Principio 3 . . . . .	.17
Principio 4 . . . . .	.17
Principio 5 . . . . .	.17
Principio 6 . . . . .	.17
Medio Ambiente	
Principio 7 . . . . .	.21
Principio 8 . . . . .	.21
Principio 9 . . . . .	.21
Anticorrupción	
Principio 10 . . . . .	31

## Declaración De Apoyo Continuó

3

Loredo del Pacífico S. de R.L. de C.V. es una empresa Sinaloense dedicada a la fabricación y comercialización de mobiliario escolar, de oficina, hogar y de acero inoxidable, su fundación data del año 1989, cuando en un inicio se trabajaba solamente la herrería para los hogares de la misma colonia donde se ubicaban las instalaciones de la empresa.

En todo momento hemos tenido el firme compromiso de formar una cultura empresarial, bajo la premisa de mantenernos como una "Empresa Humana", esquema con el cuál a lo largo de más de 20 años hemos emprendido acciones que nos lleven al cumplimiento de este compromiso.

Para Loredo del Pacífico es de suma importancia permanecer adheridos al Pacto Global de las Naciones Unidas, pues estamos conscientes que al formar parte de esta red, y logrando dar difusión a este movimiento y fomentar la toma de consciencia en la sociedad, empresarios y gobierno, para alinear los esfuerzos de nuestras actividades diarias, en apego a: Respeto a los Derechos Humanos, Preservación del Medio Ambiente, Cumplimiento de los Estándares Laborales y Anticorrupción.

Sabemos que lo anterior se podrá lograr, en gran medida si damos cumplimiento a los 10 Principios del Pacto Global, así mismo contribuir con la parte que nos corresponde como empresa para hacer más extenso este movimiento.

Lo anterior declara nuestro apoyo continuó al Pacto Mundial de las Naciones Unidas.

*ATENTAMENTE*



*José Miguel Loredo López*

*Director General*

## Historia de la Empresa

4

Somos una empresa con ventajas competitivas capaces de detonar el desarrollo económico, fomentando innovaciones e inversiones para crear un sistema de producción eficiente, acorde a las necesidades del país, y proporcionar en lo particular a cada cliente, productos de calidad total a precios justos.

Somos una empresa que genera valor a sus trabajadores con mejoras continuas en proyección, constante capacitación y prácticas éticas que dan crecimiento personal a cada uno de los que conforman la planta laboral.

Comprometida con el medio ambiente, mediante el uso de materias primas que generan escasos desechos tóxicos y prácticas celosas en el tratamiento de éstos antes de liberarlos. Así como la implementación de un sistema de pintura gentil con la capa de ozono.

Mayo de 1989, Miguel Loredo López inicia operaciones con el servicio de soldadura en general y la fabricación de equipo agrícola e industrial, contando entre sus principales clientes a Agrícola Ceuta Produce y Agrícola Chaparral.

En 1992 percibe poco atendido el segmento de muebles escolares en la región, por lo que decide extender sus operaciones, produciendo todo tipo de mobiliario dirigido a ése mercado, desde pupitres y escritorios hasta muebles para laboratorios, centros de cómputo, bibliotecas, auditorios, etc.

5

En 1995 pese a la crisis económica, la devaluación del peso y al panorama nacional en consecuencia, Loredo Muebles no solo se mantiene en crecimiento sostenido e implementa mejoras para sus empleados, sino que deja de manufacturar sobre pedido para ampliar su fabricación en serie.

En 2003 estrena su línea de muebles para oficina con una amplia gama de diseños, desde archiveros hasta conjuntos ejecutivos.

Después de 10 años de minuciosa planeación, en febrero de 2009 inaugura la Planta de Loredo Muebles y Equipos, ubicada en el Parque Industrial El Trébol en Culiacán, Sinaloa, la cual cuenta con tecnología de punta, procesos automatizados en un 90% y el respaldo de 20 años de experiencia.

En julio de 2009, introduce en sus catálogos de venta, muebles para el hogar y con ello da apertura también al comercio minorista, detallado y personalizado.

En el año 2010 fue acreedor al premio Sinaloa a la innovación empresarial por la implementación de pintura electrostática en sus procesos, además se obtuvo por primera ocasión el distintivo de empresa socialmente responsable, actualmente se tiene el distintivo por quinto año consecutivo.



2011 obtuvo la certificación ISO 9001:2008, fomentando la implementación de este sistema de gestión de la calidad, en la industria en el estado de Sinaloa, certificación que hasta el año 2015 se sostiene.

## Misión

7 Ofrecer al mercado soluciones innovadoras en la fabricación de muebles, equipos y herramientas, a través de la asesoría técnica especializada y diseño, con personal capacitado y tecnología de vanguardia; siguiendo los más altos estándares de calidad y leyes vigentes, para el desarrollo integral de los grupos de interés.

## Visión

Convertirnos a corto plazo en la empresa líder regional de vanguardia, con personal capacitado, motivado y comprometido en poner en alto el nombre de nuestra empresa.

## Política de calidad

Loredo del Pacífico S. de R.L. de C.V., establece el compromiso de implementar todos sus procesos, orientándolos hacia la satisfacción de sus clientes sustentada en la Calidad de sus Procesos Sustantivos, para cumplir con sus requisitos, mediante la eficacia de un Sistema de Gestión de la Calidad y de mejora continua, conforme a la norma ISO 9001:2008/NMX-CC-9001-IMNC-2008.

# Valores

8

## **Honestidad:**

Se congruente en lo que se dice y hace, actúa bajo los principios y valores morales universalmente aceptados para generar una imagen de seguridad y confianza.

## **Compromiso:**

Ponte la camiseta en todo momento, se ágil, activo y entusiasta todos los días, con la encomienda de que nunca digas no se puede.

## **Trabajo en equipo:**

Aprovecha al máximo las capacidades de los colaboradores, logrando con ellas la sinergia en nuestro actuar para obtener el beneficio común.

## **Innovación:**

Ser capaz de idear soluciones nuevas y diferentes, partiendo de situaciones no pensadas. Recuerda que lo único constante es el cambio.

## **Responsabilidad:**

Responde por tus actos, hazte cargo de sus consecuencias y aprende siempre de ellas. Ten presente que si no tienes una solución eres parte del problema.

## **Servicio:**

Cumplir el compromiso de satisfacción hacia nuestros clientes, excediendo siempre sus expectativas, con productos de calidad; logrando con ello, el establecimiento de relaciones leales y duraderas.



Los Diez Principios del Pacto Mundial están basados en Declaraciones y Convenciones Universales aplicadas en cuatro áreas: Derechos Humanos, Medio Ambiente, Estándares Laborales y Anticorrupción.

***Derechos Humanos:***

10

**Principio 1:** Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**Principio 2:** Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos

***Estándares Laborales:***

**Principio 3:** Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.

**Principio 4:** Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción

**Principio 5:** Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.

**Principio 6:** Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

***Medio Ambiente:***

**Principio 7:** Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.

**Principio 8:** Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.

**Principio 9:** Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente

***Anticorrupción:***

**Principio 10:** Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.

## DERECHOS HUMANOS

**P1** - Las Empresas deben apoyar y respetar la protección de los derechos humanos fundamentales reconocidos universalmente, dentro de su ámbito de influencia.

**P2** - Las Empresas deben asegurarse de que sus empresas no son cómplices de la vulneración de los derechos humanos.

### ACCIONES

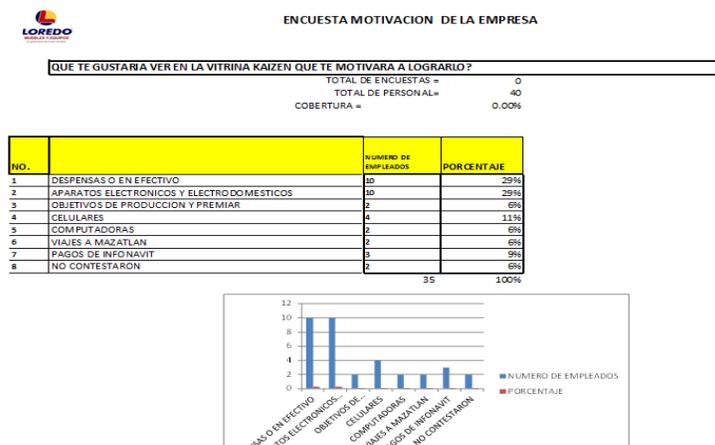
#### Compromiso:

Para la empresa es de vital importancia el cumplimiento de nuestros compromisos, mismos que son públicos con la finalidad de compartir nuestra cultura y reafirmar el compromiso con toda la sociedad, haciendo hincapié en uno de nuestros valores, la honestidad, es decir, ser congruentes en lo que se dice y hace, tenemos el firme compromiso de emprender las acciones necesarias para mantenernos como una empresa libre de rezago educativo, libre de adicciones ofreciendo las mejores condiciones de trabajo, preservando en todo momento, la calidez en el trato a los colaboradores, bajo el concepto de empresa Humana.

#### Políticas publicadas:

- Políticas de Contratación
- Manuales de Operación Departamental
- Manuales de Procesos del Sistema de Gestión de la Calidad
- Código de ética
- Reglamento Interno de Trabajo
- Manual de buenas practicas

### INDICADOR: CLIMA LABORAL



### IMPLEMENTACIÓN

Uno de los objetivos de Loredo del Pacífico es que los colaboradores que conforman el equipo de trabajo se desarrollen bajo un clima laboral agradable, en el cual se tenga como compromiso de todos, el desarrollo personal, basado en valores y respeto a los derechos como seres humanos.

Dentro de la empresa, se tienen establecidos los procedimientos que permitan aplicar de manera justa las promociones internas en los puestos de trabajo. Donde, los puntos clave para su determinación correspondan a las habilidades, actitud y capacitación, que tengan cada uno de los colaboradores.

Cabe mencionar que por lo anterior, las operaciones de la empresa se basan en los siguientes puntos:

1. Dentro de las políticas de la empresa, se tiene una para las contrataciones, en la cual lo primordial es la no discriminación, en cualquiera de sus formas.
2. Contratamos a personas mayores para actividades de vigilancia y aseo
3. Contamos con un buzón dirigido al Director General en el cual los colaboradores pueden depositar sus observaciones si en algún momento notan que se está acosando a uno de los colaboradores.
4. De forma semestral se evalúa el clima laboral, mediante encuestas que nos permiten realizar un diagnóstico y sus planes de acción, para atender las áreas de oportunidad encontradas.
5. Se evalúa periódicamente el desempeño de los colaboradores para el otorgamiento de bonos por productividad a los colaboradores más destacados.
6. Se tienen establecidos los canales de comunicación, mediante los cuales se da a conocer la información, buscando los medios más accesibles para cada uno de nuestros colaboradores.
7. Contamos con reconocimientos a las conductas propositivas de los colaboradores, dentro de la empresa.
8. Tenemos un Reglamento interno de Trabajo que se da a conocer a los colaboradores desde el inicio de sus labores.
9. Se da a conocer un código de ética para los grupos de interés de la empresa.
10. Rechazamos en todo momento cualquier forma de trabajo forzoso.
11. Para promover entre los colaboradores una cultura de deporte, destinamos de forma periódica un día dedicado a la activación física.
12. Damos a conocer el aviso de Privacidad de los datos personales proporcionados por los colaboradores en su ingreso a la empresa.
13. Se tiene establecido el Programa semestral de Capacitación para los colaboradores, donde se cubran todas las necesidades de capacitación de cada uno de nuestros colaboradores.
14. Contamos con la certificación como Empresa Libre de Rezago Educativo, que otorga el CONEVyT en conjunto con el INEA.
15. Por quinto año consecutivo obtenemos el distintivo como Empresa Socialmente Responsable.
16. Somos una empresa unida al Movimiento Suma por la Legalidad y el Respeto.
17. Emprendemos acciones para mantenernos como una Empresa Libre de Adicciones. Se tiene contacto permanente con el Centro de integración Juvenil delegación Culiacán, el cual imparte cursos de orientación a los colaboradores, para fomentar en ellos una cultura de prevención de las adicciones. Así mismo, se realizan exámenes antidoping, los cuales nos sirven para detectar problemas de drogadicción en los colaboradores y los que salgan positivos canalizarlos con los especialistas del CIJ, para su tratamiento correspondiente.
18. Estamos adheridos al sistema de autogestión en materia de seguridad e higiene
19. Fomentamos la incursión de todos los colaboradores en la cultura Loredo, que incluye nuestros valores y filosofía.
20. Se imparten capacitaciones, que sirven para el desarrollo personal de todos los colaboradores con temas como: comunicación efectiva y trabajo en equipo.
21. Apoyamos a instituciones que contribuyen a mejorar la calidad de vida de los niños afectados por el cáncer.
22. Estamos en proceso de implementación de un programa de autogestión de seguridad y salud en el trabajo, guiados por la secretaría del trabajo, para mejorar las condiciones de todos los





Culliacán, Sinaloa; a 6 de octubre de 2010.

LOREDO DEL PACIFICO S. DE R.L. DE C.V.  
CULLIACÁN, SINALOA.

Por medio del presente me permito hacerle llegar una felicitación y reconocimiento por la gran labor que se está realizando en esa organización, para capacitar y facilitar la transformación personal de sus trabajadores, a través de diversos programas con ese objetivo.

Agradezco la oportunidad que me dieron de apoyar con mi participación este importante proceso, al impartir el curso taller: **Proyecto Personal de Vida** con una duración de 12 horas a 30 elementos de su personal.

El desarrollo de la industria en el país requiere de visiones y actitudes como las que ustedes manifiestan, con sensibilidad para valorar a las personas como premisa para llegar a la alta productividad.

Reitero a ustedes mis respetos y reconocimiento.

ATENTAMENTE  
EL DIRECTOR GENERAL DE CEDEPP

M.C. ALFREDO AYÓN NERIZ



Culliacán, Sinaloa a 04 de octubre del 2010.

GRUPO LOREDO DEL PACIFICO S. DE R.L. DE C.V.

Por medio de la presente nos permitimos felicitar y constar que Grupo Loredo del Pacifico es una empresa SUMADA desde el día 06 de mayo de 2010, lo cual implica que participa activamente del movimiento ciudadano SUMA, como institución promotora del compromiso ciudadano hacia la legalidad y el respeto, logrando la participación voluntaria de sus empleados, quienes realizaron sus compromisos personales para demostrar en su actuar cotidiano los valores cívicos y morales que poseen. Al participar del movimiento SUMA aportaron compromisos claros y concisos que colaboran en la construcción de un entorno más pacífico y una convivencia social más sana.

Se extiende esta constancia de participación a petición de la empresa, para los fines que se desee destinarla.

Agradeciendo de antemano las atenciones que se sirvan dar a la presente quedo como su más seguro servidor.

Atentamente

L.A.E. Juan Felipe Chemor Sánchez  
Director Operativo de SUMA, Sociedad Unida, IAP.

Tel: (667)712-76-76 (667)455-50-37  
Rafael Buelna 188 Ote. Col. Centro, C.P. 80000, Culliacán, Sinaloa, Méx.



A QUIEN CORRESPONDA

Por medio de la presente hacemos constar que colaboradores y directivos de la empresa:



Se encuentran participando en un programa de liderazgo dentro del C.A.R.E. Centro de Alto Rendimiento Empresarial, dirigido a causar **Transformación Organizacional**:

"Nuestro trabajo consiste en apoyar a las instituciones a inventar un futuro poderoso y apremiante, transformar su cultura y estructuras estratégicas de tal manera que produzcan resultados extraordinarios, en ocasiones consideradas insalvables, en un periodo muy corto.

El resultado del trabajo consiste en crear una visión común del futuro (Intención Estratégica), expresada en un enunciado audaz, con condiciones de satisfacción específicas para ser realizadas en el año "dos mil... equis", así como los valores de la cultura indelible para la realización de la visión. Crear un poderoso plan de negocios que combinado con las estructuras estratégicas necesarias y con la nueva cultura organizacional nos permita la realización de ese futuro".

Se extiende la presente para los fines que la empresa interesada considere convenientes.

Quedo a sus apreciables órdenes para cualquier duda o comentario al respecto.

Atentamente.

Ing. César Emilio Arroyo Picard  
Director General  
Innovación y Planeación Estratégica SC  
Pulchra, Edo. de México, Noviembre 2013.

**Política de Contratación**

La Política de Contratación en Loredo del Pacifico S. de R. L. de C. V. tiene como fundamento tres líneas básicas que son: respeto a los derechos laborales, respeto a los derechos humanos y respeto a la filosofía empresarial de este grupo.

El presente documento muestra información referente a política de contratación, a seguir por la Gerencia de Recursos Humanos.

Las siguientes son las **REQUISITOS BÁSICOS** para postularse dentro de las categorías a ocupar en puestos vacantes de la empresa:

1. Ser mayor de 18 años.
2. Ser mexicano.
3. Disponibilidad en términos de tiempo.
4. Color de piel.
5. Sexo género.
6. Fluencia en español.
7. Disponibilidad laboral.
8. Disponibilidad.
9. No haber sido sancionado por el mismo establecimiento (previamente o presente).
10. Haber en términos de sus estudios.
11. Toda nueva persona que coltore el cableado largo, deberá contar una vez con una semana de capacitación para adaptarse a las instalaciones.
12. Todo el personal administrativo contratado por la Empresa deberá presentarse con el uniforme de trabajo en caso de evaluación o sueldo con el debida constancia de manera formal y oportuna, de acuerdo a las normas de la empresa.

Adicionalmente se describen a continuación los niveles de contratación:

1. No recibir capacitación - productivo (según norma).
2. Preparar según actividad - productiva y a su vez tipo de actividad a realizar.
3. No haber sido contratado en ninguna otra empresa o haberlo sido en alguna otra actividad de la empresa.
4. Toda la información solicitada no se permite la contratación de personas con saludos y adicciones en el tiempo a excepción de las mujeres que portan aretes.



MANUAL DE LA CALIDAD MC-01  
LOREDO DEL PACIFICO S. DE R.L. DE C.V.

CORRA CONTROLADA

MANUAL DE LA CALIDAD			
REFERENCIA A LA NORMA ISO 9001:2008 4.2.3.			
CÓDIGO: MC-01	VERSIÓN: 1.	FECHA DE EMISIÓN: 10/09/2012	NÚMERO DE PÁGINAS: 9



MANUAL DE LA CALIDAD  
ISO 9001:2008

DE

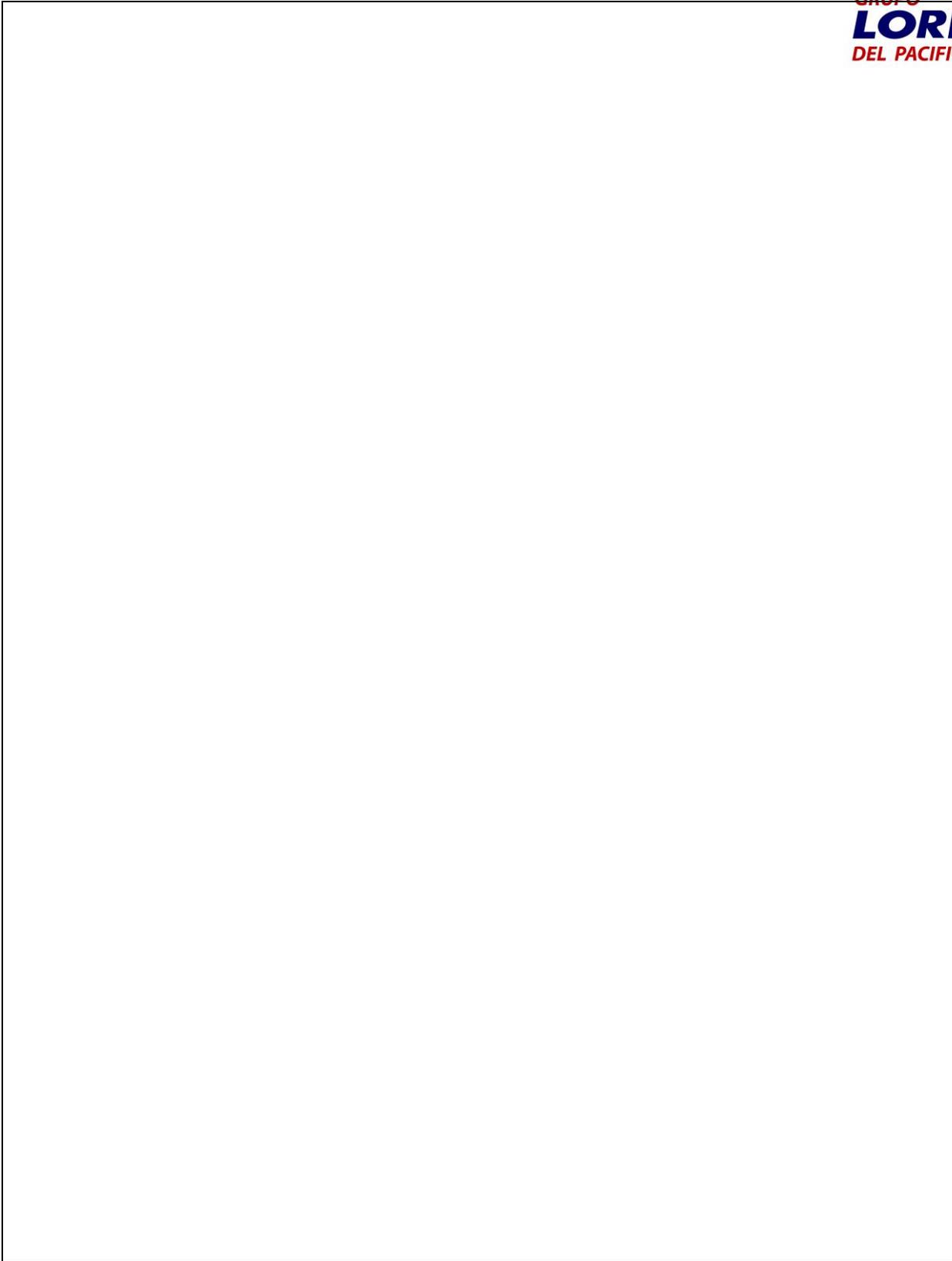
LOREDO DEL PACIFICO S. DE R.L. DE C.V.

MANUAL DE LA CALIDAD		
ING. MIGUEL ÁNGEL TORRES RAMÍREZ COORDINADOR PROYECTO ELABORÓ	ING. ABEL LOREDO DIRECCIÓN GENERAL REVISÓ	C. JOSÉ MIGUEL LOREDO LÓPEZ DIRECTOR GENERAL APROBÓ



LOREDO INFORMATIVO: adicional al mural, se realiza una revista mensual, en la que se publican todos los acontecimientos, misma que sirve de motivación ya que se reconoce el esfuerzo de los trabajadores más destacados, además se aprovecha para incluir temas relevantes a sus labores, tales como seguridad industrial, cuidado y preservación del medio ambiente, vida saludable, motivación, avisos y cultura.





## ESTÁNDARES LABORALES

- P3** - Las empresas deben apoyar la libertad de Asociación y el reconocimiento efectivo del derecho a la negociación colectiva.
- P4** - Las Empresas deben apoyar la eliminación de toda forma de trabajo forzoso o realizado bajo coacción
- P5** - Las Empresas deben apoyar la erradicación del trabajo infantil.
- P6** - Las Empresas deben apoyar la abolición de las prácticas de discriminación en el empleo y ocupación.

### ACCIONES

#### Compromiso:

Para Loredo del Pacífico, siempre ha sido un compromiso brindar a sus colaboradores, las mejores condiciones laborales, para ello ofrece a los colaboradores la libertad de asociación en todo momento. Lo anterior lo promueve mediante las siguientes políticas.

#### Políticas publicadas:

- Contrato de Trabajo
- Reglamento interno de Trabajo
- Código de Ética
- Política de Contratación
- Manual de buenas practicas

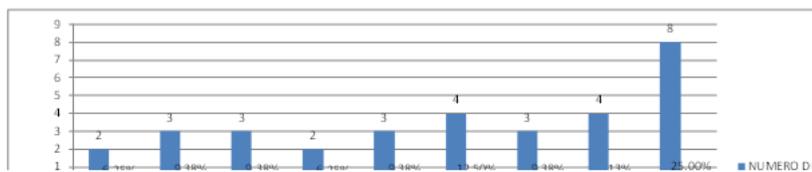
### INDICADOR: CLIMA LABORAL

#### ENCUESTA RELACION LABORAL CON SUS SUPERVISORES



ENCUESTA		
QUE SUGIERES PARA MEJORAR LA RELACION CON TUS SUPERVISORES?	NUMERO DE EMPLEADOS	PORCENTAJE
IGUALDAD CON TODOS	2	6.25%
ATENCION Y RESPETO AL SUBORDINADO Y SUS ACTIVIDADES QUE REALIZAN	3	9.38%
SERIEDAD Y RESPONSABILIDAD	3	9.38%
CAPACITACION A LOS TRABAJADORES	2	6.25%
COMUNICACIÓN Y COORDINACION	3	9.38%
APOYO CUANDO SE NECESITE	4	12.50%
CAPACITACION A LOS JEFES	3	9.38%
TRABAJADORES SATISFECHOS CON SU JEFE	4	13%
NO CUENTAN CON UN JEFE	8	25.00%
		100.00%

TOTAL DE ENCUESTAS = 32  
 TOTAL DE PERSONAL = 40  
 COBERTURA = 80.00%



### IMPLEMENTACIÓN

En toda empresa es primordial que las operaciones se lleven a cabo bajo un marco de respeto, sobre todo en apego a las leyes vigentes que lleven a las empresas a cumplir con los estándares laborales.



Dentro de las actividades que realizamos para implementar los principios 3, 4, 5 y 6 del pacto, se encuentran los siguientes:

1. Los colaboradores, son libres de unirse al grupo sindical de su elección.
2. Siempre que ingresa un nuevo colaborador a la empresa, se firma un contrato de trabajo que está fundamentado en los artículos de la Ley Federal del Trabajo en vigor.
3. Cada vez que haya una contratación se imparte a los colaboradores de nuevo ingreso un curso de inducción a la empresa donde se dan a conocer los valores, misión, visión, política de calidad, reglamento interno de trabajo y código de ética.
4. Dentro de la empresa se tiene implementado un reglamento interno de trabajo el cual en uno de sus capítulos estipula que no se permite la contratación de menores de 16 años, pues actuamos en apego a la Ley del Seguro Social.
5. Los colaboradores desde su primer día de labores son dados de alta ante el IMSS, con el salario correspondiente muy por encima del mínimo.
6. Contamos con un código de ética que nos permite que en lo interno de la empresa, se conozca desde sus inicios como será nuestro actuar, así mismo, a los externo con proveedores informar cuales son las condiciones bajo las cuales se desarrolla la empresa.
7. Contamos con la política de contratación en la cual se establece que eliminamos cualquier forma de discriminación en el empleo, cumpliéndolo desde la publicación de ofertas de empleo, sin hacer discriminación de género, religión, preferencias sexuales, entre otras.
8. Se otorga la oportunidad de formar parte de la empresa, a todas las personas que cumplan con el perfil de la vacante, sin discriminación alguna.
9. Parte de nuestra plantilla laboral está cubierta por mujeres, las cuales ocupan cargos de mandos medios y operativos además. En reconocimiento a su labor anualmente se realiza un festejo por el día internacional de la mujer.
10. Están integradas una comisión de seguridad e higiene así como una brigada interna de protección civil, que contribuyen al desarrollo de un trabajo seguro y saludable.
11. Se reconocen las fechas importantes para mejorar el ambiente laboral.
12. Se apoya a los adultos mayores dándoles la oportunidad de desempeñar puestos como vigilancia y mantenimiento.
13. Se realizan celebraciones familiares, donde puedan asistir las familias de los colaboradores y pasar un rato agradable para fortalecer las relaciones familiares y laborales.



GRUPO

LOREDO  
PACIFICO

DÍA DEL NIÑO

En loredo muebles y equipos concentimos a los mas pequeñines de la casa. este día del niño realizamos la celebración del día del niño a compañeros de uno de nuestros integrantes de nuestra canea de valor proveedores de servicios pde transporte para nuestros colaboradores. Se invito a los pequeños y a las familias de ambas empresas a disfrutar de un paseo por mundo safari, donde conocieron muchos animales de la selva, ademas disfrutaron de juegos, dulces, juguetes y muchas sorpresas, en este evento contamos con la participación del equipo dinamita que amenizo la reunion, todos los pequeñines regresaron contentos a cas y agradecieron a nuestro director general.



DIA DE LAS MADRES

Honor a quien honor merece, en Loredo Muebles y Equipos reconocemos con mucho cariño a todas las mujeres que tienen la dicha de ser madres, para ello se realizo un festival en las instalaciones de la amnina donde todas las madres y amenas de los colaboradores

DIA INTERNACIONAL DE LA MUJER

Parte de nuestra cultura es reconocer a las mujeres trabajadoras en su día, es por ello que año con año se reconoce su esfuerzo y dedicación, este año se publico en los distintos canales de información de la empresa un artículo dedicado a ellas, y se les entrego un pequeño detalle que les alegrara el día.



19



CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO QUE CELEBRAN: POR UNA PARTE EL SR. JOSÉ MIGUEL LOREDO LÓPEZ, REPRESENTANTE LEGAL DE LA EMPRESA CORPORATIVO DE SERVICIOS LOREDO DEL PACIFICO, S. C. EN LO SUCESSIVO SE LE DENOMINARA "LA EMPRESA", Y POR LA OTRA AL SR (A) (SRITA) BRAULIO MENDEZ JUAREZ QUE EN LO SUCESSIVO SE DESIGNARA "TRABAJADOR" AL TENOR DE LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

DECLARACIONES

- 1.-DECLARA " LA EMPRESA " SER UNA PERSONA MORAL CONSTITUIDA DE ACUERDO CON LAS LEYES MEXICANAS, TENER COMO OBJETO PRINCIPAL LA DE OTROS SERVICIOS PROFESIONALES, CIENTIFICOS Y TECNICOS Y TENER SU DOMICILIO PRINCIPAL EN DEL "653US KUMATE RODRIGUEZ N.5629- 11 ZONA INDUSTRIAL EN CULIACAN SINALOA, TELS. 718-41-33 Y 718-76-36.
- 2.- DECLARA " EL TRABAJADOR " LLAMARSE COMO QUEDA INSCRITO, SER DE NACIONALIDAD MEXICANA Y TENER 41 AÑOS DE EDAD, ESTADO CIVIL CASADO INSCRITO EN EL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL CON EL NUMERO DE AFILIACION " 2393827283 " Y TENER " SU DOMICILIO MARIBANO ESCOBEDO #1573 COL. TOLEDO CORRO CODIGO POSTAL 89299, CULIACAN SINALOA.

1. AMBAS PARTES CONVIENEN EN CELEBRAR ESTE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO, AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

CLAUSULAS

- PRIMERA.- " LA EMPRESA " CONTRATA LOS SERVICIOS DEL " TRABAJADOR " PARA QUE POR TIEMPO INDETERMINADO LOS DESEMPEÑE CON EL CARACTER DE " CHOFER".
- SEGUNDA " EL TRABAJADOR " DENTRO DE LOS DIAS SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE INGRESE AL SERVICIO DE " LA EMPRESA " DEBERA DE AGREDITAR ANTE LA MISMA " TENER LA CAPACIDAD, APTITUDES Y FACULTADES SUFICIENTES PARA DESEMPEÑAR EL CARGO CONFERIDO, YA QUE DE LO CONTRARIO " LA EMPRESA " PODRA DAR POR RESCINDIDO ESTE CONTRATO SIN NINGUNA RESPONSABILIDAD PARA ELLO DE CONFORMIDAD A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, ASIMISMO ES APLICABLE A ESTE CONTRATO LO DISPUESTO EN EL ARTICULO 47.
- TERCERA " EL TRABAJADOR " DEBERA DE COMUNICAR POR ESCRITO A " LA EMPRESA " CUALQUIER CAMBIO QUE TENGA EN SU DOMICILIO " YA QUE EN CASO DE QUE OMITA ESA COMUNICACION TODAS LAS NOTIFICACIONES QUE DEBA HACERLE " LA EMPRESA " SE HARAN EN EL DOMICILIO QUE TENGA SEÑALADO EN EL QUE SURTIARAN TODOS SUS EFECTOS.
- CUARTA " EL TRABAJADOR " PERCIBIRA UN SUELDO MENSUAL DE \$1,100.00 NETO, EL CUAL INCLUYE LAS PERCEPCIONES 10% DE BONO DE PUNTUALIDAD, 10% BONO DE ASISTENCIA, BONOS DE DESPESA, DESCUENTO DEL FONDO DE AHORRO DEL EMPLEADO, SEPTIMO DIA I.S.P.T., PAGADEROS LOS DIAS SABADO EN EL CENTRO DE TRABAJO, PREVIO OTORGAMIENTO DE RECIBO O COMPROMISO RESPECTIVO, QUEDA ENTENDIDO QUE " ESTA CANTIDAD INCLUYE EL IMPORTE DE LOS DIAS DE DESCANSO SEMANAL Y EN SU CASO EL DE LOS DESCANSOS OBLIGATORIOS.
- QUINTA.- LAS PARTES CONVIENEN EN QUE " EL TRABAJADOR " PRESTE SUS SERVICIOS EN UNA JORNADA SEMANAL DE 48 HRS " EL TRABAJADOR " PRESTARÁ SUS SERVICIOS DE LUNES A SABADO EN UN HORARIO CORRIDO DE 8 HRS DIARIAS.
- SEXTA.- CUANDO POR CIRCUNSTANCIAS ESPECIALES DEBERIAN AUMENTARSE LAS HORAS DE TRABAJO " EL TRABAJADOR " ESTARA OBLIGADO PREVIA SOLICITUD DE SU JEFE INMEDIATO YA SEA VERBAL O POR ESCRITO A PROLONGAR SU JORNADA DENTRO DE LOS LIMITES QUE ESTABLECE EL ART. 66 DE LA LEY FEDERAL DE TRABAJO, ESE AUMENTO SE CONSIDERARA COMO TIEMPO EXTRAORDINARIO Y SE RETRIBUIRA CON UN 100% (CIEN PORCIENTO) MAS DEL SALARIO QUE CORRESPONDA A LAS HORAS DE LA JORNADA LEGAL ORDINARIA " EL TIEMPO EXTRAORDINARIO ÚNICAMENTE SE PAGARA CUANDO SE HAYA SOLICITADO.
- SEPTIMA.- " EL TRABAJADOR " RECIBIRA LA CAPACITACION Y ADIESTRAMIENTO NECESARIO PARA EL DESEMPEÑO DE SUS FUNCIONES EN LOS TERMINOS DE LOS PLANES ESTABLECIDOS POR " LA EMPRESA " Y CONFORME A LO DISPUESTO POR LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO.
- OCTAVA.- POR CADA CINCO Y MEDIO DIAS TRABAJADOS, DISFRUTARA " EL TRABAJADOR " DE UN DIA DE DESCANSO, EL DOMINGO, CON DOCE DE SALARIO INTEGRO QUEDA EXPRESAMENTE CONVENIDO POR LAS PARTES QUE CUANDO LA NATURALEZA DE LOS SERVICIOS Y LAS ACTIVIDADES LO REQUIERAN, PODRA SEÑALAR " LA EMPRESA " COMO DIAS DE DESCANSO UNOS DISTINTOS A LOS INDICADOS.
- NOVENA.- EL TRABAJADOR DISFRUTARA SUS VACACIONES DENTRO DE LOS DOCE MESES SIGUIENTES A LA FECHA EN QUE CONCLUYA CADA AÑO DE SERVICIO " LA EMPRESA " COMUNICARA LA FECHA EN

QUE DEBERA DISFRUTAR LAS VACACIONES, ESTANDO FACULTADA " LA EMPRESA " PARA MODIFICAR DENTRO DE ESE PERIODO, SI ASI CONVIENE A SUS INTERESES EL PERIODO RESPECTIVO.

DECIMA.- " EL TRABAJADOR " DISFRUTARA DESPUES DE CUMPLIDO UN AÑO DE SERVICIO " DE UN PERIODO DE SEIS DIAS DE VACACIONES " ESE PERIODO AUMENTARA EN DOS DIAS LABORABLES HASTA LLEGAR A DOCE DIAS " POR CADA AÑO SUBSECUENTE DE SERVICIOS, DESPUES DEL CUARTO AÑO " EL PERIODO DE VACACIONES AUMENTARA EN DOS DIAS POR CADA CINCO DE SERVICIOS.

ONCEAVA.- CONVIENEN LAS PARTES EN QUE LOS HECHOS O FALTAS QUE NO AMERITEN LA RESCISION DE LA RELACION CONTRACTUAL DE TRABAJO SE SANCIONARA SEGUN LA GRAVEDAD DEL HECHO O FALTA COMETIDA POR " EL TRABAJADOR " " LA EMPRESA " DESCONTARA A " EL TRABAJADOR " LOS DIAS QUE NO ASISTA A SUS LABORES " LA PARTE PROPORCIONAL DE SU DIA DE DESCANSO, ASI COMO TAMBIEN EL IMPORTE TOTAL DE LOS BONOS.

DOCEAVA.- " EL TRABAJADOR " CONOCE Y ACEPTA LAS NORMAS DEL PERSONAL ESTABLECIDAS POR " LA EMPRESA " COMPROMIETIENDOSE A CUMPLIRLAS Y OBSERVARLAS EN SU TRABAJO.

TRECEAVA.- ESTE CONTRATO SE RESCINDIRA SIN RESPONSABILIDAD ALGUNA PARA " LA EMPRESA " POR LAS CAUSAS PREVISTAS EN ESTE CONTRATO, EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, O BIEN QUE " EL TRABAJADOR " NO DEMUESTRE LA CAPACIDAD REQUERIDA DURANTE EL PERIODO ESTABLECIDO EN LA CLAUSULA SEGUNDA.

CATORCEAVA.- CONVIENEN LAS PARTES EN QUE PARA TODOS LOS EFECTOS LEGALES A QUE HAYA LUGAR, LA ANTIGÜEDAD DE ESTE CONTRATO Y DE LA RELACION LABORAL SE ESTABLECE AL 12 DE OCTUBRE DE 2010, TODAS LAS PRESTACIONES Y DISPOSICIONES CONTENIDAS EN LA LEY, SERAN VIGENTES CON DICHA FECHA.

QUINCEAVA.- PARA TODO LO NO PREVISTO EN EL PRESENTE CONTRATO Y PARA SU INTERPRETACION, ELECCION Y CUMPLIMIENTO LAS PARTES SE COMPROMETEN A LO DISPUESTO EN LA LEY FEDERAL DEL TRABAJO Y A LA JURISDICCION Y COMPETENCIA DE LA JUNTA DE CONCILIACION Y ARBITRAJE.

DESEISEAVA.- " EL TRABAJADOR " ACEPTA QUE LOS PROYECTOS, INVESTIGACIONES, MANUALES, DISEÑOS Y MODELOS DE PRODUCTOS, SERVICIOS Y/O SISTEMAS, ASI COMO TODA LA INFORMACION Y DOCUMENTOS RELATIVOS QUE MANEJA " LA EMPRESA " PARA EL LOGRO DE SUS OBJETIVOS SE CALIFICAN COMO " SECRETO INDUSTRIAL " POR TAL MOTIVO " EL TRABAJADOR " SE COMPROMETE A MANTENER ABSOLUTA CONFIDENCIALIDAD, NO EMPLEAR LA INFORMACION EN DETRIMENTO DE " LA EMPRESA " Y/O BENEFICIO EXCLUSIVAMENTE PERSONAL, LIMITAR SU DIRECCION Y EJECUCION DE LOS PROYECTOS Y SERVICIOS DE ACUERDO A LOS OBJETIVOS E INDICACIONES DE " LA EMPRESA ".

DECIETEAVA.- " EL TRABAJADOR " ACEPTA QUE EL HORARIO DE ENTRADA AL CENTRO DE TRABAJO ES A LAS 07:00 HORAS, CON UNA TOLERANCIA DE CINCO MINUTOS, POR LO CUAL A PARTIR DEL MINUTO SEIS, " LA EMPRESA " SE VERA EN LA NECESIDAD DE NO PERMITIR SU PASO AL CENTRO DE TRABAJO, DE IGUAL MANERA EL HORARIO DE SALIDA SERA A LAS 15:00 HORAS, LOS DIAS DE LUNES A SABADOS, CON TURNO ROTATIVO CADA QUINCE DIAS, ALTERNANDO CON EL HORARIO YA MENCIONADO ADEMAS DEL HORARIO DE 12:00 A 20:00 HORAS.

LEIDO POR AMBAS PARTES ESTE DOCUMENTO E IMPUESTOS A SU CONTENIDO Y DE LAS OBLIGACIONES POR ELLOS CONTRAIDAS ASI COMO DE LAS QUE LA LEY LES IMPONE, LO FIRMAN POR DUPLICADO A UN SOLO EFECTO A LOS 12 DIAS DE SEPTIEMBRE DE 2010 QUEDANDO UN EJEMPLAR EN PODER DE CADA UNA DE LAS PARTES.

POR " LA EMPRESA "

" EL TRABAJADOR "

SR. JOSÉ MIGUEL LOREDO LÓPEZ

BRAULIO MENDEZ JUAREZ

TESTIGOS



# TENEMOS UNA VACANTE PARA TI

**ÚNETEA NUESTRA FUERZA DEVENTAS.**

**REQUISITOS:**

SEXO INDISTINTO, EDAD DE 26 A 35 AÑOS, SITUACIÓN CIVIL INDISTINTO, LICENCIATURA TRUNCA O TERMINADA, EXPERIENCIA EN VENTAS,ACTITUD DE SERVICIO Y AUTO PROPIO.

**BENEFICIOS:**

PRESTACIONES DE LEY, ATRACTIVAS COMISIONES Y DESARROLLO EN LA EMPRESA.

PARA MAYORES INFORMES COMUNICATE A LOS TELS 7184133 Y 7187636 O ENVIANOS TU CV AL CORREO [desarrollohumano@loredomuebles.com](mailto:desarrollohumano@loredomuebles.com)

**Prevenir es la mejor forma de cuidarte**

Para Loredo Muebles y Equipos la salud de sus colaboradores es lo más importante, y la prevención es la principal herramienta para fomentar y cuidar la salud, el Instituto del Seguro Social, visito las instalaciones de nuestra planta para realizar una inspección de prevención ala salud a todos nuestros colaboradores.



Página | 31



20

## 60 DIAS SIN ACCIDENTES

Esta es una de las principales practicas que se realizan para fomentar la seguridad industrial, consiste en lograr acumular 60 días sin accidentes incluyendo accidentes menores, al lograr esta meta se otorga el beneficio de 1 día de sueldo, para todos los colaboradores, y se siguen acumulando los días, al llegar a los 120 días se otorga otro premio, de esta forma motivamos a los colaboradores a cuidar su integridad física y mantener sus áreas de trabajo en optimas condiciones que pueda reducir los riesgos y llegar a la meta:

**60 DIAS SIN ACCIDENTES!!!**

- Gracias a la colaboración de todos logramos obtener la bonificación de un día de sueldo que otorga nuestro director general por el logro de 60 días sin accidentes.
- Estamos cerrando el mes de marzo con 80 días sin accidentes.

**VAMOS POR LOS 365 DÍAS!!**

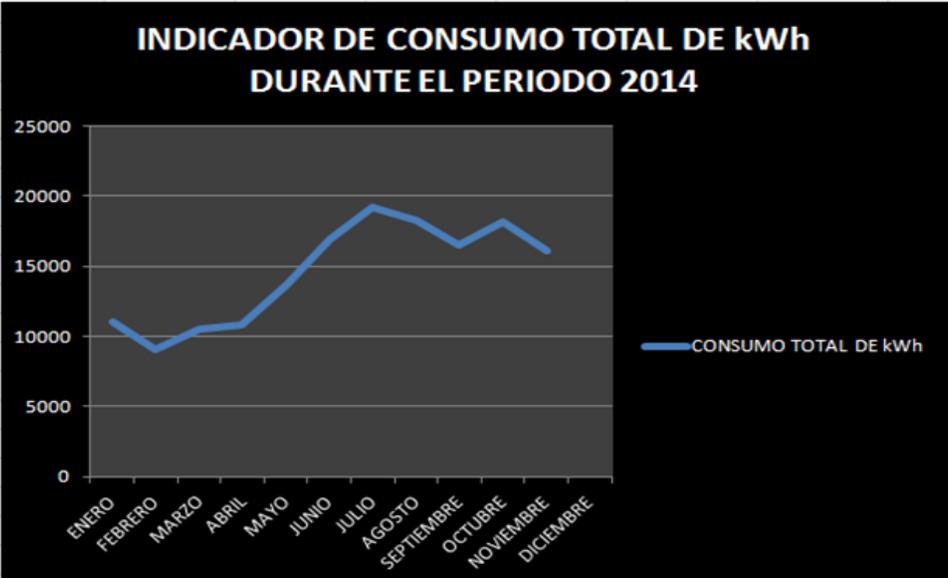
**A todos los colaboradores**

- Hemos podido continuar nuestras labores, sin presentar ningún accidente.
- Estamos cerrando el mes de abril con 110 días sin accidentes.

**VAMOS POR LOS 365 DÍAS!!**

## CREACIÓN DE NUEVOS EMPLEOS

Actualmente nuestra empresa es una de las principales fuentes de trabajo de la zona, ya que al ser una empresa dedicada a la fabricación, se requiere cada vez mas mano de obra producto del crecimiento indiscutible que ha tenido la empresa, en los últimos tres años, se ambiciona poder doblar la plantilla laboral para el primer trimestre del 2015, para satisfacer las necesidades de la producción.

<h2>MEDIO AMBIENTE</h2>	<p><b>P7</b> - Las Empresas deberán mantener un enfoque preventivo que favorezca el medio ambiente.</p> <p><b>P8</b> - Las empresas deben fomentar las iniciativas que promuevan una mayor responsabilidad ambiental.</p> <p><b>P9</b> - Las Empresas deben favorecer el desarrollo y la difusión de las tecnologías respetuosas con el medio ambiente</p>																										
<h3>ACCIONES</h3>																											
<p><b>Compromiso:</b> Desarrollar procesos sustentables, mediante la implementación de mejores técnicas de manufactura, que contribuyan al cuidado y preservación del medio ambiente y los recursos naturales.</p> <p><b>Políticas Publicadas:</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Contrato de Trabajo</li> <li>• Reglamento interno de Trabajo</li> <li>• Manual de Buenas Prácticas</li> <li>• Código de Ética</li> <li>• Manuales de operación</li> </ul> <p><b>INDICADOR: CONSUMO DE ENERGIA</b> <b>INDICE DE RECICLAJE</b></p> <div style="text-align: center;">  <table border="1"> <caption>INDICADOR DE CONSUMO TOTAL DE kWh DURANTE EL PERIODO 2014</caption> <thead> <tr> <th>Mes</th> <th>Consumo Total de kWh (Aproximado)</th> </tr> </thead> <tbody> <tr><td>ENERO</td><td>11,000</td></tr> <tr><td>FEBRERO</td><td>9,000</td></tr> <tr><td>MARZO</td><td>10,500</td></tr> <tr><td>ABRIL</td><td>11,000</td></tr> <tr><td>MAYO</td><td>13,500</td></tr> <tr><td>JUNIO</td><td>17,500</td></tr> <tr><td>JULIO</td><td>19,000</td></tr> <tr><td>AGOSTO</td><td>18,000</td></tr> <tr><td>SEPTIEMBRE</td><td>16,500</td></tr> <tr><td>OCTUBRE</td><td>18,000</td></tr> <tr><td>NOVIEMBRE</td><td>17,000</td></tr> <tr><td>DICIEMBRE</td><td>16,000</td></tr> </tbody> </table> </div> <p>Como complemento a la practica del ensendido escalonado,se monitorea el consumo de energia, durante todo el año, esto para identificar las temporadas altas y poder tomar accioens que ocntribyan a reducir este consumo:</p>		Mes	Consumo Total de kWh (Aproximado)	ENERO	11,000	FEBRERO	9,000	MARZO	10,500	ABRIL	11,000	MAYO	13,500	JUNIO	17,500	JULIO	19,000	AGOSTO	18,000	SEPTIEMBRE	16,500	OCTUBRE	18,000	NOVIEMBRE	17,000	DICIEMBRE	16,000
Mes	Consumo Total de kWh (Aproximado)																										
ENERO	11,000																										
FEBRERO	9,000																										
MARZO	10,500																										
ABRIL	11,000																										
MAYO	13,500																										
JUNIO	17,500																										
JULIO	19,000																										
AGOSTO	18,000																										
SEPTIEMBRE	16,500																										
OCTUBRE	18,000																										
NOVIEMBRE	17,000																										
DICIEMBRE	16,000																										



## IMPLEMENTACIÓN

Conscientes del compromiso que implica emprender acciones que tengan como finalidad reducir el impacto negativo que pudiera generarse por nuestro actuar se cuenta con distintos programas institucionalizados en la empresa, que operan de forma preventiva contra este hecho.

1. Implementación ISO 14001. En estos momentos la empresa se encuentra trabajando para cumplir el compromiso de certificarse en la norma ISO 14001, relacionada con el Sistema de Gestión Ambiental en la empresa.
2. Programa de ahorro de energía. Preocupados por cuidar los recursos, se realizó en la empresa un análisis del consumo de energía, mismo que nos llevo a implementar un Programa de Ahorro de Energía, el cual se basa en el principio del encendido escalonado, es decir, que a las maquinas, herramientas y aires acondicionados, se les asigno un horario de encendido dependiendo el consumo de Kw que requiera para encender. Cabe mencionar que gracias a este programa se logro eficientar la producción considerablemente.
3. Programa de Eficiencia. Para dar cumplimiento a este programa se tienen implementadas varias acciones, dentro de ellas se encuentra la recuperación de materiales. La anterior consiste en: fabricación de subproductos con el material considerado como desperdicio, dichos productos son vendidos a un precio más bajo, además son dirigidos al mercado del hogar. También, con parte del sobrante se realizan cortes más pequeños que sirven para fabricar algunos componentes de los muebles de línea que maneja la empresa. El sobrante que ya no tiene alguna opción de reutilización es depositado en un contenedor que al final de cada mes es vendido a una compañía dedicada al destino final de materiales y su correcto reciclaje. Además dentro de la empresa se difunde mediante carteles, pizarrón informativo, correo electrónico y pláticas informativas, la cultura del reciclaje para que los mismos colaboradores transmitan su forma de actuar a sus familias. Reafirmando el compromiso adquirido entre la empresa y los colaboradores, se participa anualmente en el Reciclón, un movimiento que cada año invita a diversas organizaciones y la sociedad en general a donar los residuos que tengan de papel, cartón, plástico y botellas de pet. Las personas organizadoras integran la asociación llamada Operación Ambiente, misma que está dedicada a la concentración de residuos aptos para su reciclaje, haciendo sinergia con un grupo de empresas de Culiacán, que son encargadas de aportar con transportes, instalaciones, entre otros puntos necesarios, para poner en marcha el proyecto.
4. Tecnología de alta eficiencia, mantenemos el firme compromiso de hacer uso de tecnologías que sean amigables con el medio ambiente, por lo anterior se tiene instalado en la planta un compresor de tornillo, el cual es eficiente en cuanto al consumo de energía eléctrica. Este compresor, sirve para que funcione el 70% de la maquinaria y equipos utilizados en el proceso de fabricación.
5. Oficinas verdes. Tenemos implementada una práctica que consiste en reducir el consumo de material de oficina (papelería), a lo largo de 1 año de realizarse esta práctica se han tenido ahorros de hasta \$15,000.00, dentro de las actividades que se llevan a cabo esta la reutilización de hojas de papel, direccionar las impresiones a un solo multifuncional, entrega de pluma y lápices nuevos a cambio del gastado, así como establecer un solo día para el surtido de la misma. Con esto hemos logrado además de ahorros en dinero, crear con conciencia y responsabilidad en los colaboradores, pues si antes era irrelevante tirar un lápiz y solicitar uno nuevo o hacer pedidos diarios de papelería, hoy en día podemos decir que los colaboradores están



- conscientes del compromiso adquirido para con el medio ambiente.
6. Cambio de herramienta eléctrica por neumática. Es importante mencionar que la empresa día con día se ocupa en desarrollar estrategias que permitan la adopción de tecnologías amigables con el medio ambiente, con esto como principal objetivo, se tomo la decisión de hacer un cambio de herramienta eléctrica por neumática, pues la ultima es más eficiente en consumo energético, gracias a que se alimenta del compresor de tornillo que anteriormente mencionamos.
  7. En cuanto a la disposición final de los residuos no tóxicos como el acero, contamos con un proveedor que hace el correcto desecho de los mismos.
  8. Dentro del proceso de fabricación de nuestros productos, contamos con la etapa de pintado, en donde hacemos uso de pintura electroestática que además de brindar mayor calidad para los clientes, no contamina, ni es toxica para quien la aplica. Es importante mencionar que el proveedor del equipo para pintar es una empresa distinguida como uno de los mejores lugares para trabajar, además la pintura cuenta con la certificación ISO 9001:2008 y 14001:2004.
  9. Compras verdes. Es muy importante que diariamente se trabaje intensamente en el desarrollo de nuevos proveedores, de los que podemos mencionar que en un 90% el catálogo de estos lo constituyen empresas locales, buscando con esto el desarrollo de la economía local y nacional; además que dichas empresas cuentan con certificaciones ISO y también se preocupan por el medio ambiente, tomando acciones que coadyuven a reducir el efecto invernadero. Por ejemplo: Infra, nuestro proveedor del gas utilizado en soldadura y Masisa, proveedor de madera, utilizada en carpintería.
  10. Transporte eficiente. Con la firme intención de contribuir con la parte que nos toca como empresa, promovemos el transporte solidario entre los colaboradores, es decir que las personas que utilizan vehículos de la compañía forman una ruta para pasar por los colaboradores que no cuentan con vehículo. Además se tiene el servicio de transporte de personal, que nos brinda Bux puntual; una empresa dedicada a proveer el servicio de transporte de personal para empresas y gobierno. Las unidades que utilizan cuentan con todos los servicios de mantenimiento para evitar que contaminen el aire, además para nosotros es importante que los colaboradores puedan utilizar medio de transporte alternos que ayuden a reducir la contaminación generada por el uso de vehículos.
  11. Programa de mantenimiento a unidades. Todas las unidades de transporte de la empresa forman parte del programa de mantenimiento preventivo, pues con ello contribuimos con la parte que nos corresponde para el cuidado del medio ambiente, porque realizamos los servicios correspondientes a los vehículos y así evitar la contaminación.
  12. Círculos de calidad. Por otra parte dentro de la sensibilización hacia los colaboradores, así como el fomento del compromiso por el cuidado del medio ambiente, se tienen equipos de trabajo, que nosotros llamados círculos de calidad, en los cuales los mismos colaboradores de los distintos departamentos desarrollan proyectos que vayan relacionados con el cuidado del medio ambiente, mejora en los procesos de fabricación así como el rediseño de los productos.
  13. Implementación 5'S. En el área de producción se implementa la metodología de las 5's, la cual se basa en el principio de orden, acomodo y limpieza que llevan como objetivo brindar a los colaboradores un área de trabajo segura, logrando con ello una producción más eficiente.
  14. Materias primas certificadas. El pegamento utilizado en el proceso de carpintería, cuenta con la certificación Greenguard, misma que avala que el producto no expide partículas dañinas para el usuario, en ambientes cerrados.
  15. Manual de Buenas Prácticas. Contamos con un manual que habla de las buenas



prácticas empresariales que se realizan en la empresa, el cual contiene políticas además. Dichas comportamientos son los que se tienen por todos los integrantes de la empresa, en cuanto a evitar el desperdicio de los recursos y promover su aprovechamiento al máximo, respetando en todo momento el entorno ecológico.

16. El fomento a la cultura de la sustentabilidad, recopilamos PET, pilas y electrónicos, para su reciclaje.
17. Hacemos públicas nuestras mejores prácticas, para que otras empresas puedan replicarlas.
18. Se apoyo firmemente a la realización del reciclón electrónico, donde participamos como centro de acopio.

116 PRÁCTICAS EJEMPLARES LOREDO

## Programa de Ahorro de Energía

Loredo del Pacífico S. de R.L. de C.V.



### Descripción de la Práctica

La implementación de un programa de ahorro de energía eléctrica en de la empresa que comprende el área administrativa y de fabricación. Se trabaja mediante la programación del encendido de las máquinas y los equipos de aire acondicionado en funcionamiento. Lo anterior debido a que, según los resultados obtenidos del análisis en el consumo de la demanda eléctrica, son los aparatos que consumen en mayor proporción los kilowatts contratados ante la Comisión Federal de Electricidad. Además, entre mayor sea el consumo de demanda eléctrica, el costo que se paga por el servicio contratado se incrementará.

### Origen de la Práctica

Día con día en la empresa se trabaja con la finalidad de innovar en el desarrollo de los procesos, compromiso que se ve reflejado en el actuar de todos los colaboradores de Loredo. Con una premisa de innovar constantemente, se tiene un



Oficinas corporativas en Culiacán, Sinaloa.

<b>Localización</b>	Corporativo en Culiacán, Sinaloa.
<b>Tiempo de Operación</b>	22 años
<b>Director General</b>	Ing. José Miguel Loredo López
<b>Grupos de Interés</b>	Colaboradores
<b>Sitio Web</b>	www.loredomuebles.com
<b>Colaboradores</b>	75
<b>Sector</b>	Manufactura
<b>Mercado en que Opera</b>	Nacional
<b>Líder de Práctica</b>	Miguel Torres

fuerte compromiso en el cuidado del medio ambiente, puesto que, con el paso de los años es el hogar que se les dejará a las nuevas generaciones. Es por ello, que nace la inquietud de implementar un programa de ahorro de energía al ser consciente que es un recurso necesario para vida diaria de la sociedad y una responsabilidad cuidarla.

### Objetivos Estratégicos

Disminuir mensualmente el consumo de energía eléctrica.  
Reducir el gasto económico por el pago del servicio contratado.  
Crear conciencia entre los colaboradores sobre el



GRUPO

PRÁCTICAS EJEMPLARES LOREDO 119

**LOREDO**  
PACIFICO®

26



Encendido de los equipos eléctricos se realiza de forma controlada.

<b>Beneficios No Económicos</b>	Concientización a los colaboradores sobre la importancia en el buen uso de la energía eléctrica.
<b>Beneficios Económicos para los Grupos de Interés</b>	Con la implementación del programa, se apoya a la sociedad utilizando de manera racional un recurso que le pertenece a todos como habitantes del planeta.
<b>Impactos en el Negocio</b>	Reducción del consumo en kilowatts. Disminución en el gasto por pago del servicio de energía eléctrica. Eficiencia en los procesos de fabricación.
<b>Impactos en la Reputación</b>	Reafirmar la importancia que tiene la programación de las actividades de producción en la empresa y que los colaboradores compartan con sus familias esta forma de trabajo.



TICAS EJEMPLARES LOREDO

27



*Se creo conciencia entre los colaboradores sobre el cuidado y buen manejo de la energia electrica.*

trabajo en equipo de los colaboradores, se pueden obtener grandes beneficios para la empresa; además, se fomenta en los colaboradores el hábito del buen uso de los recursos.

#### **Réplica de la práctica**

En el primer año de implementación de la práctica se obtuvieron resultados a favor a partir del primer mes, fue una razón que hizo confirmar el beneficio de la misma. Para finales del 2010, los resultados fueron sor-

prendentes porque la programación, aunado a su seguimiento, destacó que se utiliza de manera más eficiente la maquinaria en los procesos de fabricación, teniendo con ello una reducción en el consumo de kilowatts del 30%. Una vez concluido el año 2011, siguiendo con la implementación del programa, es notable que el gasto económico incurrido por el servicio eléctrico ha disminuido en un 20%.



Se realiza un registro puntual del consumo diario de energía.

cuidado y buen manejo de la energía eléctrica.

Generar un compromiso compartido entre los colaboradores y la empresa.

Contribuir como Empresa Socialmente Responsable, en el cuidado y preservación de los recursos.

#### Recursos Empleados

Para la implementación de este programa fue necesario realizar una campaña de difusión interna, teniendo como inicio la presentación de la propuesta, en una de las reuniones del Comité Interno de Evaluación. Una vez que fue aceptada por el Comité, se dio a conocer a los colaboradores.

Se realizaron gastos de papelería como fueron hojas, impresiones a color y micas; se imprimió para cada

máquina una bitácora que contiene el horario de encendido correspondiente. Así mismo, se hicieron anuncios con los horarios de encendido para aires acondicionados, que fueron colocados en cada oficina.

La implementación duró una semana; se invirtió en el tiempo de los colaboradores y en gastos de papelería se utilizaron aproximadamente \$ 200 pesos.

#### Puntos de mejora

Llevar el programa a una segunda fase con la adición de tecnologías que apoyan el ahorro de energía como es el cambio de la iluminación en el perímetro de la planta.

#### Lecciones aprendidas

Es importante mencionar que con el



29



Culiacán, Sinaloa a 23 de Enero de 2012

A QUIEN CORRESPONDA  
Presente

Por medio de la presente hacemos de su conocimiento que nuestra empresa **ALTYA S.A. DE C.V.** realiza los servicios de recolección y confinamiento de desechos y residuos no peligrosos, generados por la empresa **LOREDO DEL PACIFICO S. DE R.L. DE C.V.** con domicilio en Boulevard Doctor Jesus Kumate Rodriguez en Culiacán, Sinaloa, con R.F.C. LPA -061108-Q12, siendo estos una vez recolectados debidamente depositados en el relleno sanitario de nuestra propiedad, el cual cuenta con la norma **NOM-083-SEMARNAT-2005**, los permisos y la vigilancia necesaria para la destrucción inmediata, una vez descargados en la celda del relleno se compacta y se procede a tapar con una capa de tierra evitando así la pepena y la contaminación, constatando la confianza y seguridad de nuestros servicios.

Se extiende la presente a petición del interesado.

ATENTAMENTE

Mara Sofia Pérez Castro  
Gerente Comercial



ALTYA S.A. DE C.V.  
Blvd. Jesús Kumate Rdz. S/N  
Culiacán, Sin. C.P. 80150  
Tel: (667) 761.3956  
Fax: (667) 761.3958  
www.altya.mx

R0803.2011 - R0803.2011



PROMETAL DE CULIACAN, S.A. DE C.V.

Compra Venta de Chatarra de Acero y Metales  
no Ferrosos Reciclables Desperdicios Industriales en Gral.  
S.C. C. P.O. 03098-C22

Culiacán Sinaloa, 07 de Diciembre de 2011

En atención a quien corresponda

Por este medio doy constancia de que a la empresa **LOREDO DEL PACIFICO S. DE R.L. DE C.V.**, se le brinda el servicio de recolección de residuos Ferrosos que se generan en su planta de producción con domicilio: Blvd. Dr. Jesús Kumate Rodríguez #5420-11, zona Industrial, cp. 80155, Culiacán, Sinaloa, México.

Dichos desechos ferrosos son recolectados, procesados y puestos a disposición de la industria Siderúrgica Mexicana para su reciclaje y aprovechamiento.

Prometal de Culiacán como empresa desarrolla actividades en la cadena del reciclaje de ferrosos y no ferrosos,

Quedando a sus órdenes para cualquier aclaración.

Atentamente

JOSE ANGEL OROZCO PRECIADO  
Gerente General

e-mail: prometalculacan@prometal.com

VENUSTIANO CARRANZA No. 173-B NTE. COL. CENTRO C.P. 80000 TELS. 713-45-55, 713-45-51, PLAYA: 727-31-88 Y 727-31-87 CULIACAN, SINALOA.

Algunos de los productos elaborados con materiales recuperados



ILUSTRACIÓN 12: CON LOS PEDAZOS MÁS PEQUEÑOS SE FABRICO UN JENGA



ILUSTRACIÓN 13: REGALOS PARA LOS COLABORADORES ELABORADOS CON MATERIALES RECUPERADOS



ILUSTRACIÓN 10: RECOLECTOR ARMADO DE UN CONTENEDOR DE PEGAMENTO



ILUSTRACIÓN 11: CAJONES ELABORADOS CON PADECERÍA



ILUSTRACIÓN 14: CON LOS SOBRIANTES DE MUIR FERRIMA SE FABRICAN MUIR

Página 178



## Oficina verde

El área administrativa de la empresa está comprometida, a la realización de prácticas que contribuyan al uso responsable de los recursos de la empresa.

Esta práctica está encaminada a dar un uso racional al papel utilizado en las oficinas de la empresa, dando doble uso a las hojas que se usan a diario para distintos fines como las impresiones, además se tiene un día específico (lunes) destinado a la solicitud de artículos de papelería necesarios en cada departamento, para respetar la programación de las compras de insumos, incluido en ellos la papelería.

Correo y carpeta pública: mediante estos medios de comunicación digital a la que todos los colaboradores de la planta tienen acceso, se evita la impresión de documentos, que no son necesarios.



ILUSTRACIÓN 16: CARPETA PÚBLICA, UNO DE LOS PRINCIPALES MEDIOS DE COMUNICACIÓN INTERNA

ILUSTRACIÓN 15: DENTRO DEL CORREO INSTITUCIONAL SE RECOMIENDA IMPRIMIR DOCUMENTOS QUE SEAN NECESARIO

Página 179





<b>ANTI CORRUPCIÓN</b>	<b>P10</b> - Las Empresas deben trabajar en contra de la corrupción en todas sus formas, incluidas la extorsión y el soborno.
<b>ACCIONES</b>	
<p><b>Compromiso:</b> Actuar en base a los principios y valores universalmente aceptados, logrando con ello el fortalecimiento de la cultura Loredo por la legalidad y el respeto, propiciando un ambiente anticorrupción</p> <p><b>Políticas publicadas:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Código de ética</li> <li>2. Reglamento interno de trabajo</li> <li>3. Contrato de trabajo</li> <li>4. Contrato de confidencialidad</li> <li>5. Manual de buenas practicas</li> <li>6. Memorándums internos</li> </ol> <p><b>INDICADORES</b>  <b>INDICE DE IMPLEMENTACION DE CULTURA LOREDO</b>  <b>INDICE DE DENUNCIAS</b>  <b>INDICE DE PARTICIPACION EN EL CLUB DE LIDERAZGO</b></p>	
<b>IMPLEMENTACIÓN</b>	
<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Practicas de transparencia equidad y rendición de cuentas. Dentro de la empresa se tiene establecido un sistema de rendición de cuentas el cual es monitoreado por el Comité interno de Evaluación, mismo que está encabezado por nuestro Director General. Dicho comité se reúne todos los lunes en la sala de juntas de la empresa y es ahí donde se informa el grado del cumplimiento en los compromisos y metas asignadas. Es el medio que se utiliza como sistema de rendición de cuentas, con apoyo de minutas se informa semanalmente a los asistentes los acuerdos asumidos. Además con el afán de asegurarse del avance diario en el cumplimiento de metas, todos los días los supervisores de producción y los agentes de ventas se reúnen con el Gerente de Planta para ver los pendientes del día.</li> <li>2. Responsabilidad de nuestras acciones y decisiones. Brindamos a nuestros clientes la confianza de que los productos que están adquiriendo son de buena calidad, pues contamos con la garantía de los productos. Sabemos el compromiso que implica el ser una empresa socialmente responsable, pues cabe mencionar, que a pesar de ya venir a lo largo de 20 años desarrollando practicas responsables, ahora siendo oficialmente una esr por segundo año, debemos dar mayor realce a nuestras actividades, tanto internamente como externamente, es decir, que contamos con proveedores, que nos brindan materias primas las cuales no son dañinas para el medio ambiente y los consumidores, por ejemplo, el pegamento utilizado en los procesos de fabricación, cuenta con la certificación green guard, misma que señala que las partículas expedidas por el pegamento, en ambientes cerrados, son mínimas y además no tóxicas, por lo tanto no ocasionan cáncer ni enfermedad alguna. En el caso de la madera utilizada para fabricar los muebles que vendemos, es importante mencionar que nuestro proveedor, es una empresa comprometida con el medio ambiente y por esto atiende día con día lo relacionado con la huella de carbono, enfocándose intensamente en la reforestación de los bosques.</li> <li>3. Planificación de las Instalaciones. También, es importante mencionar que la ubicación que tenemos actualmente, se encuentra en las afueras de la ciudad y en un lugar diseñado específicamente para la industria, donde las operaciones de las empresas ahí ubicadas, no dañen las costumbres, tradiciones y la comunidad en general que nos rodea. Contamos con</li> </ol>	



una carta de buen vecino, misma que es expedida por la administración del parque industrial a todas las empresas que son consideradas por el resto de los vecinos como empresa armoniosa.

4. Canales de comunicación. Un aspecto muy importante para nosotros es la comunicación tanto interna como externa, por eso, dentro de nuestro manual de buenas prácticas incluimos el programa de comunicación interna y externa, por ejemplo la pagina web de la empresa, el pizarrón informativo, el correo electrónico institucional. Conscientes estamos, del compromiso que conlleva la responsabilidad social y sobre todo el dar difusión a este tema para que mas persona conozcan al respecto y con el paso del tiempo y al ver que cada día somos más las empresas sumadas la responsabilidad social, también el resto decida unirse. Por lo anterior, en la empresa usamos como herramienta de difusión la publicación de notas en diferentes periódicos de circulación en la región y también revistas.

Es importante mencionar que nos interesa mucho cuidar la imagen que proyecta la empresa ante la sociedad en general y por lo anterior en toda nuestra publicidad se emplea un lenguaje sano el cual no es perjudicial para ningún miembro de la sociedad, puesto que trabajamos bajo una cultura de responsabilidad, de ética, de ser congruentes en lo que decimos y hacemos y responder siempre por nuestros actos y en su momento, si es necesario hacernos cargo de las consecuencias que ello genere.

5. Difusión de los valores que guían nuestro actuar. Para la empresa es de vital importancia que todos sus grupos de relación conozcan a plenitud, sus principios guiadores, bajo los cuales estarán coordinadas sus acciones y para tal fin se tiene como acceso público su portal web, en el cual las personas que así lo deseen pueden acceder y conocer los valores, misión, visión, entre otros aspectos relevantes de la empresa.

Imagen que muestra nuestro portal web, donde se encuentran los valores organizacionales.

[http://www.loredomuebles.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=14&Itemid=8](http://www.loredomuebles.com/index.php?option=com_content&view=article&id=14&Itemid=8)

Además cada vez que ingresa un nuevo elemento, dentro del curso de inducción se dan a conocer los valores de la empresa y el reglamento interno de trabajo mismo que si acepta mediante la firma de la declaración de responsabilidades. Una vez que se dan a conocer se aplica un examen sobre lo aprendido en cuanto a misión visión y valores.

6. Prevención de abusos en la información. Como parte de evitar el abuso contra los derechos humanos es que contamos con un aviso de privacidad, el cual se basa el un aspecto fundamental de protección y es sobre los datos personales de los colaboradores y grupos de interés de la empresa, sabemos que es fundamental para los derechos de las personas, el tener la confianza de que su información personal, así como sus datos sensibles (preferencias sexuales, religión, entre otros) serán tratados de forma confidencial. Por ello, en el portal web de la empresa se tiene publicado el aviso de privacidad, como parte de la información a los grupos de interés de la empresa.

[http://www.loredomuebles.com/index.php?option=com\\_content&view=article&id=525&Itemid=26](http://www.loredomuebles.com/index.php?option=com_content&view=article&id=525&Itemid=26)

El aviso anterior además de estar presente en la pagina web, se tiene ubicado en lugares estratégicos de la empresa, visibles para todos los colaboradores y visitantes. De igual manera una vez que se dio a conocer a todos los colaboradores, se tuvo que firmar por parte de ellos el aviso de aceptación y conocimiento, en el cual se acepta el conocimiento de los mismos. También como parte de la mecánica de atención a clientes, por parte del equipo de ventas cada vez que se recibe una llamada de un posible consumidor de nuestros productos, se les da a conocer la utilización del aviso de privacidad de la empresa.

También se menciona que en caso de que una persona se entere de que su confidencialidad está siendo violada, contamos con un mecanismo de denuncia en el cual, puede enviar mediante correo electrónico su queja o sugerencia, para que en un plazo no mayor a 10 días se resuelva.

7. Buzón Gerencial. Dentro de la empresa también utilizamos como mecanismo de denuncia y

prevención, el buzón de comunicación con Dirección, en el que todos los colaboradores podrán depositar sus inquietudes, con la confianza de que serán tratadas con la discreción que se requiera, pues, solamente nuestro Director General, tiene la llave para abrir dicho buzón, pudiendo depositar ahí la denuncia a la violación de los derechos humanos de algún trabajador, en caso de presentarse.

8. Servicio a Clientes. Además, para nuestros clientes, de manera externa, se tiene en funcionamiento el correo electrónico de nuestra página web, donde las personas pueden enviar sus comentarios o sugerencias y el correo llevará solamente con nuestro director general para dar respuesta a la inquietud, con el apoyo de los involucrados.

9. Monitoreo del Cumplimiento. Es importante mencionar que se cuenta con un departamento de contraloría y auditoría interna, los cuales tienen como objetivo principal dentro de la empresa mantener el control interno y las sanas prácticas en la empresa.

El área Financiera y de Contraloría está constituida por un conjunto de actividades tendientes a lograr los objetivos de custodiar e invertir los valores y recursos de la empresa, manteniendo los sistemas de información adecuados para el control de activos y operaciones de dicha empresa y a proteger el capital invertido.

El área de Auditoría Interna examina y evalúa la adecuada y eficaz aplicación del sistema de control interno, contribuyendo a cabalidad a la prevención de las operaciones, vigilando su transparencia y confiabilidad, garantizando sean exentas de corrupción y soborno.

10. Operación de mercado mediante prácticas honestas, transparentes y en colaboración con otras empresas. Para la empresa es muy importante contribuir en el desarrollo de la economía de la región por ese motivo como parte de la industria mueblera de Sinaloa, estamos incorporados a Fimuebles, un fomento para la industria mueblera, la cual se rige bajo el principio de la competencia leal entre empresarios del mismo giro.

El Fomento a la Industria Mueblera del Estado de Sinaloa AC (Fimuebles), es una asociación integrada por las principales empresas del sector de la industria mueblera de Sinaloa, en términos de facturación y generación de empleos, misma que es impulsada por la Secretaría de Desarrollo Económico del Gobierno del Estado de Sinaloa. Su principal objetivo es instrumentar acciones y proyectos que desarrollen el potencial de las empresas de la industria mueblera en Sinaloa, consolidando a esta industria como sector clave en la economía local.

Las estrategias a desarrollar para el cumplimiento de las acciones y proyectos siguen las siguientes líneas:

- Formación Integral de Recursos Humanos
- Consolidación de Compras y Ventas
- Aprovechamiento de la Tecnología
- Gestión de Apoyos Gubernamentales
- Estudios Estratégicos para el Desarrollo del Sector

Parte del compromiso de la empresa para con el desarrollo económico de la región se ve reflejado, en su afiliación a Ejecutivos de Ventas y Mercadotecnia, asociación que tiene como objetivo principal apoyar a la comunidad empresarial, del país y del extranjero, incrementando sus ventas a través de la implementación de una buena mercadotecnia y sobre todo brindando la mejor calidad en el servicio.

Mediante esta asociación se pretende lograr lazos comerciales y sociales, que permitan la satisfacción de expectativas y la capacitación de nuevos socios; teniendo siempre presente el aseguramiento de la lealtad de los empresarios hacia sus colaboradores, reforzar la relación de socios con sus proveedores y generar en el sector empresarial, un alto compromiso con la comunidad.

Además como parte del seguimiento al cumplimiento con el compromiso social de la empresa,



estamos unidos a Accionarse, una comunidad Sinaloense dedicada a la implantación de buenas prácticas de responsabilidad social en las empresas.

Así mismo, estamos afiliados a CANACINTRA, como socios activos, en la que actualmente nuestro Director General, Jose Miguel Loredo López, es Presidente y por lo tanto tiene como responsabilidad involucrarse directamente en la difusión de proyectos sociales e industriales competentes, sustentados en un marco de lealtad, transparencia y legalidad.

11. Garantizamos la legalidad, honradez y claridad en todas nuestras transacciones. Desde su fundación la empresa ha venido promoviendo esfuerzos solidarios de participación con grupos colectivos de atención social en situaciones de desventaja y pobreza, logrando crear y darle forma institucional a estos preceptos bajo el esquema de una "cultura Loredo", que se ha convertido en el punto de apoyo para impulsar la inserción de manera organizada al personal de esta empresa con dichos grupos en desventaja.

Darle presencia a la entrega personal a otros, es lo que finalmente promueve la "cultura Loredo", a la que distintas organizaciones han manifestado su agradecimiento, a través de constancias escritas, ante la vinculación habida en fechas y años recientes, tal es el caso de la casa hogar la divina providencia, GANAC, CRUZ ROJA, PROEDUCA, entre otros.

Bajo el concepto de honradez es fundamental que nuestros clientes encuentren productos y servicios de la más alta calidad, para lo cual disponen a su favor la garantía de los productos y la posibilidad de emitir comentarios en torno al mismo concepto mediante las encuestas de satisfacción a cliente. Internamente, en culminación a su actividad administrativa cotidiana, instituciones de la hacienda pública federal como el INFONAVIT ubican a esta empresa en un nivel alto de cumplimiento oportuno de sus obligaciones de ley al respecto.

12. Se fomentan los valores principales de la filosofía de la empresa, dentro de un club de liderazgo, que se realiza durante el horario de trabajo, logrando con ello destacar las capacidades y habilidades de los colaboradores, actuando siempre bajo los valores.

## MANUAL DE POLITICAS Y PROCEDIMIENTOS DE AUDITORIA INTERNA

Cullacán, Sin., Agosto de 2010

*[Handwritten Signature]*

\*El contenido de este documento pertenece enteramente a Grupo Loredo del Pacifico y es de carácter estrictamente confidencial. Esta material deberá permanecer en todo momento dentro del ambiente interno. Grupo Loredo del Pacifico se reserva el derecho de aporrear acción legal en contra de el o los individuos que hagan uso indebido del contenido de este manual, o que hayan facilitado dicho uso indebido.\*

	<b>Grupo Loredo del Pacifico</b>	Código: AI-MPP-01	Fecha de Elaboración: AGO 2010
Manual De Politicas y Procedimientos de Auditoria Interna		Fecha aprobación:	Evaluado:

8. Valorar la eficacia de los procedimientos de control interno para prevenir y detectar actos u operaciones con recursos, derechos o bienes, que procedan o representen el producto de un probable delito, así como comunicar los resultados a las instancias competentes dentro de la compañía.
9. Monitorear los procesos operativos y de generación de información, de las transacciones y operaciones de la compañía, con el objeto de identificar fallas potenciales en cualquier aspecto del Control Interno.
10. Suscribir periódicamente los estados financieros mensuales y anuales de la compañía.
11. Dar seguimiento a las deficiencias o desviaciones relevantes detectadas en relación con la operación de la compañía, con el fin de que sean subsanadas oportunamente, informando al respecto al Director General.
12. Colaborar en el Comité Interno de Evaluación con los elementos que le permitan llevar a cabo el eficiente desempeño de las siguientes funciones:
  - a) Contar con un registro permanente actualizado de los objetivos del Sistema de Control Interno, de los lineamientos para su implementación, así como de los manuales que se consideren relevantes para la operación acorde al objeto de la Compañía, el cual deberá ser elaborado por el o los responsables de las funciones de Contraloría Interna de la Compañía.
  - b) Revisar y vigilar, con apoyo del o los responsables de operación conforme al objeto de la institución, se apeguen al Sistema de Control Interno.
  - c) Verificar que el programa de Auditoría Interna se lleve a cabo de conformidad con estándares de calidad adecuados en materia contable y de controles internos y que las actividades del área se realicen con efectividad.
  - d) Revisar con apoyo de la auditoría externa la aplicación del Sistema de Control Interno, evaluando su eficiencia y efectividad.
  - e) Informar al Director General, cuando menos una vez al año, sobre la situación que guarda el Control Interno de Grupo Loredo. Es decir, deficiencias, desviaciones o en su caso, se requiera una mejoría, tomando en cuenta para tal efecto los informes y dictámenes de la auditoría interna y externa respectivamente, implementando las medidas preventivas y correctivas de la Compañía.
  - f) Evaluar el desempeño del auditor externo, así como de la calidad de su dictamen y de los reportes e informes que elabore, en cumplimiento a las disposiciones de carácter general aplicables, incluyendo las observaciones que al respecto realice el Director General.

CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD No. LOREDO 08/2009

Hoja No. 2 de 6.

VL- Que tiene establecido su domicilio en la calle Dr. Jesús Kumate Rodríguez No. 5420 - 11, Parque Industrial "El Trébol", Cullacán Rosales, Sinaloa, mismo que señala para los fines y efectos legales de este instrumento.

**DECLARA "EL TRABAJADOR":**

- I- Declara la C. Viridiana Urias Bertrélez, ser mexicana, mayor de edad, persona física en pleno uso y goce de sus facultades mentales, de 25 años de edad, con Registro Federal de Contribuyentes número UUBV - 831010 y que cuenta con plena capacidad física y jurídica para celebrar el presente Contrato.
- II- Que en su voluntad celebrar el presente contrato de confidencialidad y obligarse en los términos adelante precisados, sin estar bajo presión alguna física o moral que lo obligue, por lo que el mismo se encuentra libre de error, dolo o mala fe.
- III- Que conoce a calidad y acepta expresamente, que se le ha anunciado previo a la firma del presente instrumento, el secreto industrial y/o información confidencial consistente en la totalidad de la tecnología, información, datos, especificaciones, sistemas de cómputo, métodos, procesos y en general, todos los aspectos relacionados con el funcionamiento del departamento de Investigación y Diseño de Nuevos Productos, mismo que se describe de manera enunciativa, pero no limitativa en el Anexo "A" del presente contrato.
- IV- Que reconoce que la titularidad de la información, y en general, de todos los elementos que componen el secreto industrial y/o información confidencial mencionado en la declaración inmediata anterior, son propiedad de "EL CONTRATANTE", y en tal virtud, la divulgación, comunicación, transmisión o utilización para beneficio de cualquier persona distinta a "EL CONTRATANTE", así como la grabación, duplicación, o de cualquier otra forma de reproducción de cualquier información, a la que tenga acceso en virtud de las funciones que realice vinculada a "EL CONTRATANTE", es del todo ilegal de acuerdo a la Ley de la Propiedad Industrial, y las disposiciones penales vigentes en toda la República Mexicana, así como sus correlativas de los Estados, independientemente de las obligaciones y sanciones previstas por las leyes aplicables.
- V- Reconoce que con motivo de su próxima relación con "EL CONTRATANTE", tendrá acceso a la Información Confidencial y documentos relacionados con la operación y funcionamiento de LÓREDO MUEBLES Y EQUIPOS y de sus clientes, los cuales tienen carácter confidencial, según le ha sido manifestado por representantes de "EL CONTRATANTE".

*[Handwritten Signatures]*

CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD No. LOREDO 08/2009

Hoja No. 1 de 6.

CONTRATO DE CONFIDENCIALIDAD QUE CELEBRAN POR UNA PARTE JOSE MIGUEL LOREDO, REPRESENTADA EN ESTE ACTO POR LA L. C. P. ZENaida CARRASCO SAKABIA, QUIEN COMPARECE EN SU CARÁCTER DE CONTRALORA GENERAL, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL CONTRATANTE" Y POR LA OTRA PARTE LA C. VIRIDIANA URIAS BERTRÉLEZ POR SU PROPIO DERECHO, A QUIEN PARA LOS EFECTOS DEL PRESENTE INSTRUMENTO SE LE DENOMINARA "EL TRABAJADOR", DE CONFORMIDAD CON LAS SIGUIENTES DECLARACIONES Y CLAUSULAS:

-----DECLARACIONES-----

**DECLARA "EL CONTRATANTE":**

- I- Tener la capacidad jurídica para celebrar contratos y convenios con terceros sobre la materia de sus atribuciones.
- II- Que requiere del servicio relacionado con el desarrollo de conocimientos e información sobre ideas, fórmulas, normas, manuales, sistemas, procedimientos, informes, reportes técnicos, minutas, secretos industriales, patentes o derechos de autor, software, datos, invenciones, algoritmos, técnicas, procesos, planes y proyectos de mercadotecnia, publicidad, promociones, estrategias, pronósticos, información confidencial de terceros y listas de clientes, y en general material escrito, impreso, y/o grabado magnéticamente en cualquier medio.
- III- Que la celebración del presente contrato de confidencialidad se rige por las disposiciones aplicables que norman sobre la materia.
- IV- Con motivo de su objeto social ha adquirido y desarrollado conocimientos e información sobre ideas, fórmulas, normas, manuales, sistemas, procedimientos, informes, reportes técnicos, minutas, secretos industriales, patentes o derechos de autor, software, datos, invenciones, algoritmos, técnicas, procesos, planes y proyectos de mercadotecnia, publicidad, promociones, estrategias, pronósticos, información confidencial de terceros y listas de clientes, y en general material escrito, impreso, y/o grabado magnéticamente en cualquier medio, los que en su conjunto y en lo sucesivo se denominarán como la "INFORMACIÓN CONFIDENCIAL".
- V- Desea celebrar el presente Contrato de confidencialidad con "EL TRABAJADOR", en virtud de que éste tendrá acceso a la Información Confidencial y que por razones institucionales, en su voluntad celebrarlo, en los términos adelante precisados, a fin de mantener la secrecía de la información a la cual tendrá acceso con motivo de su relación laboral y que por lo tanto, le es indispensable asegurarse que toda la información, datos, especificaciones, técnicas, métodos, programas y en general cualquier mecanismo relacionado con la información y tecnología a la cual tiene acceso en sus diversas modalidades no sean divulgados a personas que no estén expresamente autorizadas para ello.

*[Handwritten Signatures]*

36



Ejecutivos de Ventas y Mercadotecnia de Culiacán, A.C.

Culiacán Sinaloa a 15 de Agosto 2011

A quien corresponda:

Sirva a la presente para hacer de su conocimiento, que la empresa Loredo del Pacifico, S. de RL de C.V representada por el Ing. José Miguel Loredo López es miembro activo de esta asociación a partir del año 2000, durante este tiempo ha demostrado ser un socio muy participativo.

Se extiende la presente en la ciudad de Culiacán para los fines que más convenga al interesado.

Atentamente

Lic. Jorge Patricio Navarro Barajas  
Presidente

*"Mejor nivel de vida para todos, mediante mejores sistemas de ventas y mercadotecnia."*

Ignacio Ramirez No. 1073 Col. J. Almada C.P. 80200, Tel. 713-81-13 Fax: 715-27-48, Culiacán, Sinaloa.

INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES



CORPORATIVO DE SERVICIOS LOREDO DEL PACI  
NRP: E4860819100  
DOMICILIO: 6 DR J KUMATE R 9420 11A EL TREGOL  
LOCALIDAD: CULIACÁN  
ESTADO: SINALOA  
C.P. 8000 C.S. 280  
052010E-4080815100290063814

PRESENTE

FOLIO: EN0102011000083814

HISTORIAL DE PAGO AL 5° BIMESTRE DE 2010

0900	0901	0902	0903	0904	0905	0906	1001	1002	1003	1004	1005
PO	PO	PO	PO	PO	PO	PT	PO	PO	PO	PO	PO

PO = Pago Oportuno PT = Pago realizado después de la fecha límite O.T. = Omisión de Pago  
DIF = Diferencia mayor al 3% en el pago seleccionado SE = Sin información en la emisión.

El cumplimiento de sus obligaciones patronales durante este 1er. Bimestre de 2011, muestra el compromiso e interés que tiene con sus trabajadores, para que formen o conserven un patrimonio familiar, salvaguardando la credibilidad y confianza de su empresa ante el Instituto, fortaleciendo de esta manera la responsabilidad social.

Recuerde, que con el correcto cumplimiento de sus obligaciones, muchas familias se ven beneficiadas, pague de manera puntual y completa las aportaciones y amortizaciones de este 2do. Bimestre de 2011 (1 al 17 de mayo).

No olvide nuestras recomendaciones:

- Continuamos con la campaña actual de Actualización de Datos de Contactos, vaya al portal [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx) en la sección de servicios en línea y entre a "Actualización de Datos" donde podrá registrar o modificar el correo electrónico y teléfono de la empresa, así como los responsables de Nómina, SIA o Representante Legal.
- Si actualiza sus pagos con cheque de otro banco o a través de transferencia bancaria, realícelos mínimo con 2 días hábiles de anticipación a la fecha límite de pago.
- Si efectúa el pago con fecha posterior al 17 de mayo, tendrá que considerar los recargos correspondientes y en su momento avisarnos los datos que le contengan a efectos de actualizarlos, entre otros: número y pago en tiempo.

Mande sus dudas, comentarios o sugerencias al respecto de esta u otro comunicado a través del centro de Atención y Comunicación Empresarial, ubicado en el portal de [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx) y en la sección de empresas podrá ubicarlo en servicios en línea, por este medio un asesor recibirá y atenderá su solicitud mediante correo electrónico, es importante contar con sus datos de manera correcta, para poder brindarle la atención que requiere.

Reciba un cordial saludo.

Atentamente

MIGUEL ANGEL MOJICA AGUILAR  
SUBGERENTE DE RECAUDACION FISCAL  
SINALOA

Conoce el Programa de Apoyo para Regularización de Aduanos el Infonavit 2011 ingresando al portal [www.infonavit.org.mx](http://www.infonavit.org.mx) y en la sección de empresas podrá ubicarlo en el apartado de Novedades



Culiacán, Sinaloa, a 30 de diciembre de 2011

A Quien Corresponda:

Por medio de la presente hago constar que la empresa Loredo del Pacifico, S. de R.L. de C.V., con oficinas corporativas en la ciudad de Culiacán, Sinaloa, es una empresa afiliada a Accionarse y activa participante en los eventos que realiza esta institución.

Accionarse Comunidad Sinaloense, es una Asociación Civil formada en marzo del año 2007 con la misión de ser una institución que promueve, difunde y comunica la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial, impulsando el desarrollo sustentable en todo el estado de Sinaloa.

En marzo del presente año, Loredo del Pacifico recibió por 1er. Año el Distintivo ESR (Empresa Socialmente Responsable), reconocimiento otorgado por el Centro Mexicano para la Filantropía en conjunto con AIAFSE, fortaleciendo con ello, el gran compromiso por consolidar la misión y por difundir la cultura de la Responsabilidad Social Empresarial en Sinaloa.

Me despido agradeciendo de antemano la atención a la presente.

Reciba un cordial saludo.

Ing. Antonio O. Ojeda Beltrán  
Director Operativo  
Accionarse Comunidad Sinaloense, A.C.

Domicilio: Centro de Agronegocios  
Carretera a Eldorado Sur # 4625, Campo Diez, Culiacán, Sinaloa, C.P. 80396, Tel. (667) 758.88.00 Ext. 362  
[www.accionarse.com](http://www.accionarse.com)



Cámara Nacional de la Industria de Transformación

A QUIEN CORRESPONDA:

Por medio de la presente hago constar que la empresa " LOREDO DEL PACÍFICO, S. DE RL DE C.V. ", Con Actividad de: "fabricante de muebles", con R.F.C. LPA061108Q12, quien desde hace veinte años es afiliado activo en este organismo, contando con su registro 2731, y ubicada en DR. JESÚS KUMATE RODRIGUEZ N°5420-11 C.P. 80155, ZONA INDUSTRIAL, CULIACÁN, SINALOA

Se extiende la presente para los fines correspondientes, a los Veintitrés días del mes de Noviembre de dos mil diez.

Atentamente.

Lic. Jesús Manuel Chávez Leal  
Director General

Bldv. Leyva Solano y Rodolfo G. Robles # 875 Pte. Col. Jorge Almada, C.P. 80200 Culiacán, Sinaloa  
Tels. Fax: (667) 712-08-59 y 712-77-49



Legalidad y Constitución de la empresa

Loredo Muebles y Equipos es una empresa legalmente constituida y auditada por un despacho externo el cual avala la integridad de los estados financieros que se presentan ante las Secretaría de Hacienda y Crédito Público; cumpliendo con los diversos pedimentos exigidos por el Gobierno para operar.



LOREDO DEL PACIFICO, S de R.L. de C.V.  
PRESIDENTE:

Por medio de la presente hago constar que declaro como lo estados financieros de LOREDO DEL PACIFICO, S de R.L. de C.V. con el ejercicio fiscal de a partir del ejercicio 2010. Serán de su libre conocimiento por esta empresa registrada en los organismos vigentes y fiscales.

Se entiende lo presente para los fines que al interesado corresponden.

Culiacán, Sinaloa a 19 de diciembre del 2012.

ATENCIÓN  
LIC Y CFI MARCELA OCEAN RIVER  
C/O. PROF. 1801976  
SIG. CP. 18185

Compañía 129 One, Avda. Antonio y Piedad 100, Col. San Mateo, C.P. 80100 Culiacán, Sinaloa  
0661 718-41-33 Fax: 0661 718-76-36 E-mail: [ventas@lore.com.mx](mailto:ventas@lore.com.mx)  
[www.lore.com.mx](http://www.lore.com.mx)



Encuesta de satisfacción del cliente en cuanto al Servicio general de la empresa



Por favor, dedique un momento a completar esta pequeña encuesta, la información que nos proporcione será utilizada para mejorar nuestro servicio. Sus respuestas serán tratadas de forma confidencial y no serán utilizadas para ningún propósito distinto a la investigación llevada a cabo por Loredo Muebles y Equipos.

1. ¿Cómo calificaría su satisfacción, de acuerdo al servicio recibido?

RESPECTO A LA AMABILIDAD OBTENIDA

A) Completamente satisfecho B) Satisfecho C) Insatisfecho

D) Completamente insatisfecho

RESOLUCIÓN DE SUS DUDAS E INQUIETUDES

A) Completamente satisfecho B) Satisfecho C) Insatisfecho

D) Completamente insatisfecho

FACILIDAD PARA CONTACTARNOS

A) Completamente satisfecho B) Satisfecho C) Insatisfecho

D) Completamente insatisfecho

RAPIDEZ EN EL SERVICIO

A) Completamente satisfecho B) Satisfecho C) Insatisfecho

D) Completamente insatisfecho

EFICIENCIA EN LA RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

A) Completamente satisfecho B) Satisfecho C) Insatisfecho

D) Completamente insatisfecho

2. Ha observado mejoras en el funcionamiento general del servicio durante las distintas visitas?

a) Si b) No c) Quisiera Servicio

3. En el proceso, ¿fue sujeto a hostigamiento por parte de nuestros ejecutivos de servicio o algún miembro de nuestra empresa?

A) Si B) No C) Cargo? \_\_\_\_\_

Muchas gracias, la encuesta ha concluido. Departamento de Loredo Muebles y Equipos esperamos tenga un excelente día.



**DR. JESÚS KUMATE RODRÍGUEZ** No. 5420-11  
**ZONA INDUSTRIAL, "EL TRÉBOL" CP 80155,**  
**CULIACÁN, SINALOA.**  
**TEL: (667) 718-41-33 y 718-76-36**  
**WWW.LOREDOMUEBLES.COM.MX**

-LOS MATERIALES UTILIZADOS PARA LA FABRICACIÓN DE ESTE PRODUCTO, NO REPRESENTAN PELIGRO PARA LA SALUD.  
-ESTE PRODUCTO FUE FABRICADO, TOMANDO EN CUENTA EL CUIDADO DEL MEDIO AMBIENTE, REDUCIENDO DESECHOS Y EL EMPLEO DE CONTAMINANTES.





**LOREDO DEL PACÍFICO S. DE R. L. DE C. V.**  
ETICA EMPRESARIAL  
COMPROMISO ANTICORRUPCION

**10. ¿LA EMPRESA CUENTA CON MECANISMOS DE PREVENCIÓN, CONTROL, DENUNCIA Y SANCIÓN ANTE POSIBLES PRÁCTICAS DE CORRUPCIÓN EN TODOS SUS NIVELES?**

SI,

1. **CODIGO DE ETICA:** dentro de nuestro código de ética los lineamientos para prevenir prácticas de corrupción, son claras y específicas, primeramente se inculcan valores enfocados a la formación integral de todos nuestros colaboradores.

**IV. PRINCIPIOS ETICOS GENERALES:**  
Fidelidad: Al personal directivo, administrativo y de operación, en la realización de sus actividades, harán en todo momento el deber de conductas con honestidad, probidad, con rectitud, respeto, honestidad y conducta impecable.  
Dignidad: Apoyar un compromiso inalienable de trabajar por encima de los intereses particulares.  
Integridad: Actuar congruentemente con las ideas que se profesan y manifestar, de tal modo que las acciones y palabras sean honestas y dignas de credibilidad, fomentando una cultura de confianza y lealtad.  
Igualdad: Promover la imparcialidad en las acciones que se desarrollan y que nunca se vean influidas por distinción de sexo, edad, raza, religión, etc., evitando también cualquier tipo de discriminación, favoritismo, preferencias, privilegios o marginaciones.  
Imparcialidad: Ser objetivo en el actuar, sin conceder preferencias o privilegios.  
Integridad personal: Actuar en la estricta observancia de la ley, impulsando una cultura de producción ética de la justicia y de respeto al Estado de Derecho.  
Confidencialidad: Salvaguardar y discrear en el uso de la información a la que tenga acceso.  
Buena Fe: Intencionarse en el actuar.  
Compromiso Social: Hacer negocio con ética y desarrollarlo adecuadamente al nivel que nos corresponde ante la sociedad, respetando a nuestras comunidades, internas y externas, contribuyendo así al desarrollo de las mismas.  
Compromiso con Dirección General: Vincularse por formar decisiones éticas que maximizan la rentabilidad del capital invertido.

**LOREDO DEL PACÍFICO S. DE R. L. DE C. V.**  
ETICA EMPRESARIAL  
COMPROMISO ANTICORRUPCION

2. **CANALES DE COMUNICACIÓN PARA DENUNCIA:**

**III. II. Responsabilidad de Loredo del Pacífico.**  
a) Entregar a los involucrados un ejemplar del presente documento readquirido su constancia de recibo y compromiso de cumplimiento. Todos los colaboradores de nuevo ingreso suscribirán dicha constancia al momento de su designación, nombramiento o contratación.  
b) Es responsabilidad de la área de Desarrollo Humano y Auditoría Interna actuar cualquier duda respecto de la interpretación o aplicación de este documento.  
c) Capacitación  
La empresa promoverá y difundirá entre los colaboradores, el conocimiento de las disposiciones que les sean aplicables, así como las normas de este Código, los usos y costumbres prácticas.  
d) Difusión  
En caso de ser requerido por sus clientes y proveedores la empresa tendrá a disposición un ejemplar del presente Código para que puedan consultarlo.

**IV. CANAL DE ETICA.**  
Se ha puesto a disposición de colaboradores un mecanismo de comunicación totalmente anónimo a través del cual podrá reportar todo tipo de acciones y actos no éticos que se lleven a cabo dentro de la empresa. El servicio es administrado por Auditoría Interna, quien pone a su disposición tres canales para recibir sus reportes:  
Correo electrónico: [suscripcion@loredomuebles.com.mx](mailto:suscripcion@loredomuebles.com.mx)  
Buzón Comunicación con Director General  
Gerentes, jefes y supervisores deben entender el Código, buscar consejo cuando sea necesario y reportar sospechas de violaciones al Código. Si un gerente, jefe o supervisor sabe que un colaborador está contemplando una acción prohibida y no hace nada, será responsable junto con el colaborador.

**LOREDO DEL PACÍFICO S. DE R. L. DE C. V.**



ETICA EMPRESARIAL  
COMPROMISO ANTICORRUPCION

**BUZON DE DIRECCION GENERAL:** este medio de comunicación, fue implementado por nuestro director general para escuchar todos los comentarios de sus colaboradores, mismo que es de carácter confidencial y anónimo para posibles denuncias de prácticas deshonestas, mismo que realizo un comunicado a todos los trabajadores para informarles que estaba a su disposición este nuevo medio de comunicación a través de un memorándum interno.





**Honor al Mérito**  
EL CONSEJO DIRECTIVO 2012-2013  
DE  
EJECUTIVOS DE VENTAS  
Y  
GUASAVE MERCADOTECNIA DE GUASAVE, A.C.



*Otorga el presente*

# Reconocimiento

*Al Señor*

**JOSÉ MIGUEL LOREDO LÓPEZ**  
Presidente de la COMEV

Por participar con la exposición del tema  
**"VALORES Y ÉTICA DEL EMPRESARIO"**

Contribuyendo a los objetivos de nuestra Asociación como  
**ORADOR HUÉSPED**

*Atentamente*

*Guasave, Sinaloa, 13 de Marzo de 2013.*

**C. RICARDO ALBERTO ANGULO MEZA**  
Presidente

**C. GILBERTO LEYVA CERVANTES**  
Secretario

"Mejor nivel de Vida para todos,  
mediante Mejores Sistemas de Ventas y Mercadotecnia"



LOREDO DEL PACÍFICO S. DE R.L. DE C.V.  
ETICA EMPRESARIAL  
COMPROMISO ANTICORRUPCION

**11. ¿LA EMPRESA VIGILA Y SANCIONA LA REALIZACIÓN O PROMOCIÓN DE NEGOCIOS ILEGALES POR PARTE DE SUS FUNCIONARIOS, SUBCONTRATISTAS Y/O PROVEEDORES?**

SI,

Para la empresa es de suma importancia cumplir con todo lo dictaminado por la ley en todos los aspectos, es por ello que parte de la normativa de la empresa es aplicar normas, leyes y reglamentos que contribuyan al logro de los objetivos.

ES POR ELLO QUE SE IMPLEMENTA EL CÓDIGO DE ÉTICA.



**Mensaje de Director General**

LOREDO MUEBLES Y EQUIPOS es una empresa comprometida con sus colaboradores, con el entorno y con la responsabilidad social. Compromiso que se refleja en la mejora de las condiciones laborales de sus colaboradores, en el respeto a sus derechos y a la dignidad de cada persona, así como y preservando el medio ambiente y generando las sinergias que contribuyen a la mejora de la comunidad.

José María Guadalupe López  
DIRECTOR GENERAL



**INTRODUCCIÓN:**

Dice ser ser congruente en lo que se dice y hace, actuar bajo los principios y valores moralmente aceptados para generar una imagen de integridad y confianza. Adherir de manera coherente, la ética en cada actividad como un conjunto de valores y pautas generales con base en el cual se individualiza de acuerdo a la forma de actuar para estar en sintonía con los valores morales y los estándares establecidos por la sociedad, el presente Código de Ética pretende ser un guía, referencia informativa y fuente fundamental, para auxiliar a todos los colaboradores del Loredo a través de su actividad de negocio LOREDO MUEBLES Y EQUIPOS, la cual en lo sucesivo se le denominará Loredo del Pacífico, a crear positivamente sus acciones y decisiones dentro de un ambiente de trabajo justo y equitativo para todos y personas.

El honor, responsabilidad social, son grande contribuyen en el desarrollo del país, sustentando el desarrollo social, en acciones y programas de mejora continua.

La confianza constituye uno de los pilares básicos del éxito en las relaciones comerciales, sin embargo en los días como el crece cada día mucho tiempo y esfuerzo involucrado y puede ser afectado si en cada que hacemos las cosas de mala manera la confianza que han depositado en la empresa los clientes, proveedores, inversionistas, accionistas, empleados respectivamente las leyes y reglamentos que lo son aplicables, haciendo en cada situación lo que se correcta conforme a las más elevadas normas de ética empresarial.

**PROPÓSITO:**

Los colaboradores de Loredo del Pacífico deberán actuar siempre buscando las mejores acciones de los clientes, proveedores y los accionistas con ética, diligencia y responsabilidad.

Es importante señalar que el presente Código de Ética es un complemento normativo, por lo que en caso de conflicto las acciones involucradas en el mismo se aplican según las acciones contenidas en el Reglamento Interno de Trabajo y en el Contrato Individual de Trabajo, en caso de conflicto de las que establecen las leyes y estatutos correspondientes.



LOREDO DEL PACÍFICO S. DE R.L. DE C.V.  
VINCULACIÓN CON LA COMUNIDAD  
INVERSIÓN SOCIAL

La dirección Adjunta de la empresa representada por Arely Guadalupe Loredo Gastelum, es una fuerte impulsora de la responsabilidad social en la región, misma que ha trabajado de lado de ACCIONARSE, aliado regional de CEMEFI, además actualmente colabora con CORRESPONSABLES MEXICO, mediante estas instituciones a logrado impulsar la responsabilidad social como una forma de vida:

**“Fomentar valores es imprescindible en cualquier empresa socialmente responsable”**

07 Mayo 2014 | Autor: Arely Loredo Gastelum, directora adjunta de Loredo Muebles y Equipos

COMUNICACIONES



Arely Loredo Gastelum, directora adjunta de Loredo Muebles y Equipos



En el marco del VIII Encuentro Latinoamericano de ESG, Compras responsables tiene la oportunidad de trabajar sobre el desarrollo ESG y sobre Responsabilidad Social con Arely Loredo Gastelum, directora adjunta de Loredo Muebles y Equipos.

Te que se conocer como atención del cliente.

La retención del talento es una de los objetivos más importantes dentro de la estrategia de Responsabilidad Social de nuestra empresa. Para, además, con la implementación de las acciones involucradas a la comunidad, a su sector, a su mercado interno, etc. Así, todos participen, se comprometan y contribuyan a trabajar en equipo. De esta manera, fomentamos valores, así que es importante en cualquier empresa que sea socialmente responsable, y, además, con una actitud de buenas prácticas y respeto de la RISE, evitar cualquier problema a la gente que trabaja contigo, pero también a su familia, a personas allegadas de la familia, etc. Así, crear, es un foco de atención muy importante que surge como empresa. Es así que el medio de RISE ayuda a cambiar la perspectiva del trabajador, de la familia y de otros miembros en el entorno de la misma.

Ilustración 3: artículo tomado del portal de corresponsables México.

