

MEMORANDO

Para: Todo el personal de Grupo Farrera.

De: Lic. Rómulo Farrera Escudero.

Asunto: 1ª. Adecuación a la Política de Recontratación de Personal Separado o Liquidado del 23 de Junio de 2008 (Ref. 0806-0012)

Fecha: Tuxtla Gutiérrez Chiapas, a 29 de Noviembre 2008.

Ref.: 0811-0025.

Adjunto política de recontratación de personal, incluyendo 1ª. *Adecuación*, referente a acuerdos en los que medie la *Junta Local de Conciliación y Arbitraje (B.3)*, *Ajuste por crisis (B.4)* y *Recontratación de empleados que abandonaron su trabajo (B.5.)*.

A. Podrá recontratarse un elemento que previamente hubiese sido separado y liquidado del Grupo, bajo las siguientes condiciones:

A.1 En todos los casos, deberá de existir un año entre la fecha de liquidación y recontratación.

- A.2 Tener la suficiente edad, para que pueda desempeñar diligentemente su trabajo, para el cargo para el que sea recontratado, cuando menos para los próximos 10 años.
- A.3 Aprobar todos los filtros de contratación actuales (buró, midot, invest socio econ, etc.).
- B. La recontratación a la que se refiere el inciso anterior, estará supeditada al siguiente criterio:
- B.1 **Despido por pobre desempeño, errores por omisión o negligencia**, que derivarán en un daño patrimonial menor al Grupo.
- B.1.1 Procede la recontratación de inmediato, si la negociación final fue armoniosa y el empleado **reconoció su error**, accediendo a una liquidación modesta (1 o 2 meses de sueldo, prima de antigüedad y proporcionales).
- B.1.2 Si la negociación final fue complicada y bajo presión, para poder reincorporarse, deberá reembolsar el equivalente a los días por año cobrados en exceso de lo que hubiese sido una liquidación modesta. Este cobro, desde luego, actualizado en base a los índices inflacionarios.
- B.2 **Despido por fraude o daño patrimonial grave:**
- B.2.1 Queda prohibido la recontratación de ex empleados, que hayan causado un daño patrimonial por fraude o negligencia de muy

alto impacto en el patrimonio; amenazar y/o extorsionar a los ejecutivos e intereses del Grupo; y por demanda laboral.

B.2.2 Por ningún motivo será recontratado; ni él, ni sus familiares con-sanguíneos en primer grado (esposa e hijos); ni como vendedor y bajo ningún concepto de outsourcing; es más, el sólo hecho, que trabaje con alguna empresa que nos brinde servicios, daría como resultado la cancelación inmediata del contrato. El ejecutivo que se preste a contratarlo bajo estas condiciones, caería en la tipificación de daño patrimonial grave (siendo sujeto a retiro inmediato y coparticipe de los daños/costos que nos infrinja esta persona).

B.2.3 Además esta persona estaría excluida de hacer tratos comerciales (personal o familiares directos) con todas las empresas del Grupo Farrera, dado que es una persona no deseable para el grupo. Cualquier situación relativa con su persona o familiares directos deberá ser acordada con auditoría interna (por escrito).

B.2.4 Estas personas, así como sus consanguíneos, serán debidamente registradas en la relación de empleados fraudulentos, que para tal efecto, llevamos en la Dirección General, siendo esta de carácter confidencial.

B.3 Despido en el que interviene la Junta de Conciliación y Arbitraje:

Si para obtener una mejor liquidación, el empleado nos amenazó con ir a la Junta de Conciliación y Arbitraje, o en efecto recurrió a dicha Junta y, en la etapa de conciliación llegamos a un acuerdo, el empleado queda automáticamente vetado de ser recontratado. Aun más, si por alguna omisión, el empleado hubiese sido recontratado, al tener conocimiento de esta situación, el empleado deberá ser despedido de nuevo. Auditoria Interna tendrá las facultades para ejecutar esta instrucción, independientemente de la problemática que pueda causar en la operación del área en la que estuviera. En este caso, quien sería sancionado será el ejecutivo que lo admitió, haciendo caso omiso a esta política. Para efectos internos, las cartas de recomendación que hayamos emitido, no tienen validez en el futuro. Por lo tanto, deberán de hacer la investigación correspondiente.



B.4 Despido por Ajustes de personal ocasionados por crisis:

Quien haya aceptado ser retirado sin haber exigido lo que no procede y haya hecho una entrega completa, ordenada y sin amenaza alguna, será incorporado a la lista de las personas:

Altamente recomendables y con prioridad en recontratación

La idea es que en el Grupo hagamos todo lo que está en nuestras manos para apoyar a estos valiosos

elementos del Grupo, que por situaciones ajenas a nosotros, nos vimos en la penosa necesidad de retirarlos.

B.5 Despidos por haber dejado tirado el trabajo:

Aquellas personas que se retiren del Grupo sin previo aviso o justificación válida, automáticamente será vetado de trabajar en el Grupo por un periodo de dos años, en espera que madure en lo personal.

C. Consulta a Dirección:

Es obligatorio consultar con esta Dirección General, cualquier contratación que se pretenda hacer, en la que se sospeche que, tanto el empleado como sus consanguíneos, trabajaron con nosotros.

Atentamente,



Lic. Rómulo Farrera Escudero.
Presidente.

C.c.p. Lic. Gilberto Rincón Carrillo.- Director General Adjunto.