

ÁREA:

CARTILLA POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES

GESTIÓN HUMANA

FECHA: 02/11/2022

CÓDIGO:

VERSIÓN:

C-GHPA-004

02

PÁGINA: 1/2

En Carvajal impulsamos el desarrollo económico y social haciendo las cosas bien. Desde el punto de vista de la Gestión Humana ello sólo será posible a través del compromiso de nuestros líderes, colaboradores, contratistas, consultores y demás proveedores con la presente política.

Estamos comprometidos en:

- 1. Cumplir y velar por el cumplimiento de la legislación laboral, tributario-laboral y en materia de seguridad y salud en el trabajo vigente.
- 2. Establecer o renovar el vínculo laboral y la póliza SCTR previo al inicio de labores.
- 3. Reglamentar y normar el trabajo.
- 4. Capacitar a los trabajadores en sus derechos y obligaciones laborales.
- 5. Ofrecerles las condiciones y los recursos para que desarrollen su trabajo de manera eficiente y segura.
- 6. Entregarles el descriptivo de sus funciones, responsabilidades, objetivos, metas y tengan claro qué se espera de ellos.
- 7. Que el trabajador conozca los riesgos asociados a su posición y las medidas de control.
- 8. Que los trabajadores estén debidamente capacitados y habilitados para el desarrollo de sus labores de manera eficiente y segura.
- 9. Que la capacitación se dé, en la medida de lo posible, dentro del horario de trabajo y de lo contrario sea remunerada o compensada.
- 10. Asignar o reasignar al trabajador a un puesto, área o sede, en línea con las necesidades de la organización, el perfil profesional, experiencia y desempeño del trabajador. Brindándole además la inducción al puesto de trabajo y en seguridad que correspondan.
- 11. Brindarle al trabajador la posibilidad de que gestione vacaciones, permisos y licencias; según lo establecido en la legislación y los procedimientos internos.
- 12. Compensar y remunerar el trabajo de manera equitativa y justa, en función a los objetivos del puesto, su ubicación en la estructura, contribución a los resultados del negocio, valor de mercado; así como al desempeño individual, comportamientos esperados, rol en la seguridad y los resultados del negocio, de acuerdo con el procedimiento establecido para tal fin.
- 13. Atraer, desarrollar y retener el talento; a través de los procedimientos de reclutamiento & selección, contratación, capacitación & desarrollo, evaluación de desempeño y potencial. Considerando para ello los *conocimientos, habilidades*, actitudes, *experiencias y los méritos.*
- 14. Seleccionar *a los candidatos a un puesto de trabajo* libremente y por igual, según su idoneidad con el perfil del cargo al cual postula y en ninguna circunstancia se hará distinción, discriminación, coacción o requerimientos a los candidatos; que no estuvieran permitidos en la ley.
- 15. Establecer regímenes, turnos y horarios de trabajo acorde con las necesidades de la organización y lo establecido en la legislación laboral vigente.
- 16. Registrar la asistencia en los casos que corresponda y retribuir o compensar el trabajo en sobretiempo; de acuerdo con la condición del trabajador, categoría del puesto que ocupa y la legislación vigente.
- 17. Programar el trabajo previniendo riesgos de fatiga y afectación a la calidad de vida.
- 18. Calcular y abonar a los trabajadores, en la oportunidad que corresponda, los beneficios de ley: sueldo básico, asignación familiar, vacaciones, compensación por tiempo de servicios CTS, gratificación, liquidación; entre otros.



CARTILLA POLÍTICA DE CUMPLIMIENTO DE OBLIGACIONES LABORALES

CÓDIGO: C-GHPA-004

FECHA: 02/11/2022

VERSIÓN: 02

ÁREA: GESTIÓN HUMANA PÁGINA: 2/2

19. Retener y abonar a la institución que corresponda los descuentos de ley que se le hagan al trabajador: Renta de quinta categoría, AFP, ONP; entre otros.

- 20. Entregarle al trabajador los documentos que acrediten el cumplimiento de sus beneficios laborales; según corresponda.
- 21. Realizar los aportes patronales correspondientes de acuerdo con la ley vigente: SCTR, Essalud, *vida ley*: entre otros.
- 22. Los descuentos y retenciones a los trabajadores deben estar amparados por ley, y en los casos que corresponda; aprobados o autorizados por los trabajadores.
- 23. No emplear menores de edad.
- 24. No obligar al trabajador a realizar labores *en contra de su voluntad, bajo amenaza* o a las que se haya negado por temas de seguridad o que no sea remunerado. Esta política no restringe el trabajo penitenciario voluntario o esquemas de rehabilitación.
- 25. Generar un ambiente de trabajo de entendimiento, cordialidad, respeto, contribución y alto desempeño, basado en principios, valores, trabajo en equipo y liderazgo, donde se reconozcan y retribuyan los aportes y, en caso de ser necesario; se establezca la mejora de desempeño o se tomen medidas y sanciones disciplinarias.
- 26. Asegurar un proceso justo y transparente en los casos en que sea necesario aplicar alguna medida disciplinaria; como consecuencia de una mejora de desempeño, comportamiento o falta cometida por el trabajador.
- 27. Implementar un servicio, medio o personas de contacto al que pueda acudir el trabajador para temas de salud, accidentes, quejas, reclamos, inquietudes, aportes o denuncias.
- 28. Recoger, atender y dar respuesta a las inquietudes relacionadas con su trabajo, a través de los canales, herramientas, estrategias u otro que la empresa determine para tal fin, basados en los principios de buena fe, la libertad de asociación y negociación.
- 29. Prevenir, atender y si fuera el caso sancionar las situaciones de acoso, discriminación, hostigamiento sexual, conductas agresivas, represivas, humillantes, amenazantes, ofensivas, fraudulentas, contra la ética, el conflicto de interés, la moral, la integridad, uso de los bienes, activos, recursos e información (del negocio o los trabajadores), entre otras; en línea con lo establecido en la legislación, nuestros principios, valores, identidad corporativa y nuestro código de conducta **o actuar ético**.
- 30. Comprometer a los líderes, supervisores, responsables de área, colaboradores, contratistas, consultores y demás proveedores, con el cumplimiento de esta política.







Ricardo Echegaray Llerena Gerente General Peruana de Moldeados S.A.C