

	NORMA CORPORATIVA DE RELACIONES Y DERECHOS LABORALES, Y DE SOPORTE LEGAL LABORAL PARA LAS EMPRESAS DE LA CORPORACIÓN		VERSIÓN	
			GEN-GCRH-	01
			FECHA INICIAL DE VIGENCIA	FECHA DE REVISIÓN
			01/01/2024	01/01/2026
GERENCIA ELABORADORA	GERENCIA CORPORATIVA DE RECURSOS HUMANOS			
ELABORADO POR	REVISADO POR	APROBADO POR		
Mannie Tirado Cornejo	Bárbara Pita Dueñas	María Teresa Merino Caballero		
ASESOR LABORAL	GERENTE DE RELACIONES LABORALES y SSMA	GERENTE CORPORATIVO DE RECURSOS HUMANOS		

1. Objetivo

La presente política corporativa tiene por objeto establecer los lineamientos generales que se deben considerar para la gestión de las relaciones laborales y el cumplimiento de los derechos laborales de los colaboradores en cualesquiera de las empresas nacionales y extranjeras de Ferreycorp S.A.A (en adelante la Corporación).

Asimismo, establecer los asuntos laborales que deben ser canalizados, coordinados y/o atendidos con el soporte legal laboral de la Gerencia de Relaciones Laboral y SSMA de la Corporación.

2. Alcance

La presente política corporativa es de aplicación a todas las empresas de la Corporación.

3. Contenido

La presente política refuerza el compromiso de la Corporación con el desarrollo del negocio a largo plazo, a través del establecimiento de relaciones positivas con sus colaboradores, en línea con la Cultura Organizacional de la Corporación, la cual demanda un cumplimiento estricto de la legislación, la Política de la Corporación de Derechos Humanos, Código de Ética, Reglamento Interno de Trabajo y otras pautas para el desarrollo de nuestras acciones según nuestros valores, principios y normas.

4. Introducción

La Corporación ha desarrollado una cultura basada en los valores de Integridad, respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional.

Asimismo, la Corporación reconoce que cada colaborador tiene una responsabilidad personal, e intransferible, originada por el cargo en el que se desempeña en la Corporación y del mismo modo, tiene derechos laborales irrenunciables que le facultan las leyes vigentes de acuerdo a la contratación con la que se estableció el vínculo laboral.

Para ello, se ha designado a la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA como la encargada exclusiva corporativa de brindar soporte legal laboral para atender los asuntos laborales de La Corporación.

5. Prioridades Laborales Corporativas

Las empresas deberán prestar especial atención a las siguientes prioridades Corporativas:

- Todas las empresas de la Corporación deberán cumplir y respetar a cabalidad los derechos fundamentales de la persona y la legislación laboral vigente en el país en el que tienen presencia.
- Cualquier forma de intolerancia, de acoso o de discriminación es considerada una falta laboral que puede revestir gravedad y que no será tolerada, aplicándose las medidas disciplinarias que correspondan. Esta disposición deberá ser aplicada a todos los niveles y en toda circunstancia sin excepción alguna. Las víctimas de acoso o discriminación tienen protección laboral durante el tiempo que dure el procedimiento de investigación, hasta 6 meses posteriores, salvo que incurran en falta grave.
- Todo colaborador debe cumplir con los valores de La Corporación referidos a Integridad, Respeto, Compromiso, y Equidad, siendo la buena fe una condición indispensable en toda relación laboral profesional que debe ser acatada por cada colaborador, que se evidencia en una conducta basada en el respeto, confianza, transparencia y honestidad, el incumplimiento a los valores, a los principios y a las normas legales e internas en general por parte de los colaboradores generará la aplicación de sanciones disciplinarias de acuerdo a criterios como la gravedad, reiterancia, entre otros.
- Las empresas de la Corporación deberán regirse por las normas vigentes en aspectos de contratación temporal de personal, aplicando la razonabilidad para definir el tipo de contrato que corresponda a cada posición, en virtud al tipo de negocio y actividad que desarrolla.

- Las Gerencias de las empresas subsidiarias de la Corporación deben mantener un trato respetuoso, imparcial, y por igual a todos sus colaboradores. Todos los colaboradores tienen derecho a mantener conversaciones abiertas con sus superiores o colegas.
- En caso de desacuerdo entre un colaborador y su superior o entre un colaborador y un compañero de trabajo, cada uno debe poder ser escuchado de manera equitativa, debiendo las partes intervinientes propiciar la cooperación en sus soluciones dentro de los canales de comunicación. El equipo de recursos humanos debe velar porque un desacuerdo sea tratado con imparcialidad y que cada parte pueda explicar su punto de vista, cualquiera que sea su nivel jerárquico.
- Respetar la Política Salarial de La Corporación, la cual tiene como objetivo llevar a cabo una gestión de las remuneraciones de forma meritocracia y equitativa basadas en las políticas de gestión salarial de la empresa que definen los criterios y regulación de las compensaciones y beneficios laborales del personal.
- Cada empresa de la Corporación, a través de las jefaturas correspondientes y con el soporte de los responsables de Recursos Humanos será la encargada en primera instancia de velar por el cabal desarrollo de las relaciones laborales en el nivel adecuado, debiendo coordinar o solicitar soporte legal, según sea el caso, al área de Relaciones Laborales y SSMA Corporativa de cualquier asunto que requiera de su intervención legal laboral, la misma que se realizará conforme a la legislación y a las buenas prácticas implementadas.

6. Cumplimiento de obligaciones laborales

Las empresas de la Corporación y los responsables de Recursos Humanos deben cumplir y verificar el cumplimiento, entre otras cosas, con lo siguiente:

- El pago correcto y oportuno de la retribución y de cualquier otro tipo de compensación económica que corresponda a sus colaboradores; así como cumplir con el pago de los beneficios laborales que les correspondan. En ningún caso, un jefe puede solicitar a un colaborador que efectúe labores propias de sus funciones de manera no remunerada.
- El pago de los tributos, contribuciones y aportes que graven los ingresos de los colaboradores (Impuesto a la Renta, Seguridad Social en Salud, Sistemas de Pensiones, etc.).
- Cumplir con todas las obligaciones legales laborales dispuestas en nuestra legislación laboral peruana, Convenios Internacionales y demás normativas vinculantes a las empresas de la Corporación.

7. Asuntos Laborales tratados por la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA

La Gerencia de Relaciones Laboral y SSMA está a cargo de brindar el soporte legal laboral de todas las empresas de la Corporación, siendo la responsable de validar el cumplimiento de la normativa laboral vigente por cada una de las empresas de La Corporación, así como identificar las posibles contingencias legales que pudieran presentarse en las relaciones laborales.

En ese sentido, las materias exclusivas a cargo de la Gerencia de Relaciones Laboral y SSMA son las siguientes:

- Procedimientos disciplinarios de faltas graves y muy graves.
- Inspecciones iniciadas por la Autoridad Inspectiva de Trabajo.
- Demandas de naturaleza laboral iniciadas por colaboradores o terceros en los que la empresa sea demandada de manera directa o como tercero solidariamente responsables.
- Formalizar contractualmente los cambios en el sistema de compensación variable de los colaboradores
- Asesoría en materia de gestión de compensaciones y remuneraciones.
- Establecimiento de normativas que regulen la relación laboral.
- Cualquier tipo de reclamación laboral que sea notificado a las empresas de la Corporación o a empresas clientes respecto de trabajadores de la empresas de la Corporación.
- Denuncias efectuadas a través del canal de denuncias Corporativo que contemplen materias de naturaleza laboral.
- Retenciones judiciales a colaboradores de la empresa.
- Cualquier tipo de comunicación que modifique las condiciones laborales de los colaboradores.
- Suscripciones de contratos de trabajo con colaboradores, con locadores de servicios y/o empresas terceras de intermediación y tercerización laboral.
- Asesorar en todos los casos de hostigamiento sexual y hostilidad laboral.
- Asesoría para la contratación de extranjeros y trámites migratorios
- Asesoría y gestión respecto a cualquier materia de índole laboral.

8. Trato y Negociación Colectiva

- La Corporación reconoce la libertad de asociación de sus colaboradores y el derecho a la negociación colectiva dentro del marco legal local.
- La Corporación propicia una comunicación directa y frecuente en el lugar de trabajo entre los representantes de nuestra empresa y nuestros colaboradores, tanto si están afiliados a sindicatos o no.

- Si bien el diálogo con los sindicatos es esencial, éste no sustituye la estrecha relación que nuestra dirección debe mantener con los colaboradores.
- Promovemos un diálogo con nuestros empleados que va más allá de los aspectos tradicionales de las negociaciones colectivas, con el fin de compartir conocimientos y encontrar conjuntamente oportunidades relacionadas con otros asuntos importantes del trabajo, como la salud y la seguridad en el lugar de trabajo, y nuestra preocupación por el medio ambiente.
- Cuando tengan lugar negociaciones colectivas, éstas:
 - Se establecerán dentro del marco legal de cada país;
 - Serán justas y constructivas, y se basarán en el principio de la buena fe y el intercambio abierto de información;
 - Se referirán a condiciones de trabajo pertinentes, como salarios, beneficios y el ejercicio de las actividades sindicales dentro de los márgenes de la equidad salarial;
 - Se centrarán en alcanzar intereses comunes para mejorar tanto nuestras ventajas competitivas como el lugar de trabajo.
 - Se debe tener en cuenta la situación económica de la empresa y del país.
- Se espera que la Empresa y los representantes de los colaboradores realicen todos los esfuerzos necesarios para desarrollar negociaciones justas y constructivas, superar las dificultades con que puedan encontrarse, alcanzar acuerdos sostenibles e implementarlos.

Se enfatiza que, todo lo relacionado a los derechos y relaciones laborales de los colaboradores de la Corporación deberá desarrollarse en coordinación con la Gerencia de Relaciones Laborales y SSMA de Ferreycorp S.A.A., y de ser el caso, debe contar con la aprobación de la Gerencia Corporativa de Recursos Humanos de Ferreycorp S.A.A. antes de ser iniciados.