



T-SOLUCIONA S.A.C.
RUC: 20482204440

REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO T-SOLUCIONA S.A.C.



ELABORADO POR:
ÁREA DE RECURSOS HUMANOS.

ÍNDICE

CAPITULO I.....	4
DISPOSICIONES GENERALES.....	4
CAPITULO II.....	4
HORARIO DE TRABAJO.....	4
CAPITULO III.....	5
VACACIONES, INASISTENCIAS, PERMISOS, SALIDAS Y LICENCIAS.....	5
CAPITULO IV.....	7
DESCANSOS SEMANALES Y EN DÍAS FERIADOS.....	7
CAPITULO V.....	7
DERECHOS Y OBLIGACIONES DE T-SOLUCIONA SAC.....	7
CAPITULO VI.....	9
DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.....	9
CAPITULO VII.....	11
FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA LABORAL.....	11
CAPITULO VIII.....	11
ATENCION DE LOS ASUNTOS LABORALES.....	11
CAPITULO IX.....	12
MEDIDAS DISCIPLINARIAS.....	12
CAPITULO X.....	13
HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.....	13
CAPITULO XI.....	15
PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL.....	15
CAPÍTULO XII.....	17
NORMAS SOBRE EL VIH Y EL SIDA.....	17
CAPITULO XIII.....	18
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS.....	18
CAPITULO XIV.....	18
PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS DEL CONSUMO DEL TABACO.....	18
CAPITULO XV.....	19
LINEAMIENTOS PARA EL USO DE LACTARIOS.....	19
CAPITULO XVI.....	20
PAGO DE REMUNERACIONES.....	20
CAPITULO XVII.....	20
TRABAJOS EXTRAORDINARIOS.....	20
CAPITULO XVIII.....	21
DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS.....	21

INTRODUCCION

Siendo el deseo de T-SOLUCIONA SAC que todo trabajador a su servicio tenga pleno conocimiento de sus derechos y obligaciones, de manera que pueda realizar sus labores en forma eficiente y satisfactoria, dentro de un ambiente de comprensión y entendimiento, se establece el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

El propósito de este reglamento es promover el interés de los trabajadores de T-SOLUCIONA SAC, la estabilidad del centro de trabajo como fuente principal de sus ingresos estrechando las relaciones existentes entre ellos, razón por la cual se establecen los siguientes dispositivos que servirán de norma para todos.

CAPITULO I

DISPOSICIONES GENERALES

- Artículo 1: Las disposiciones del presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO de T-SOLUCIONA SAC, son un complemento de la legislación laboral vigente, y las políticas y procedimientos. T-SOLUCIONA SAC considera las relaciones asociativas y de trabajo como una obra común de colaboración, entendimiento, armonía y participación para alcanzar los objetivos que se ha trazado.
- Artículo 2: Es facultad de T-SOLUCIONA SAC., de conformidad con las disposiciones legales vigentes, administrarla haciendo uso para ello de los mejores sistemas de dirección, administración y avances tecnológicos, con el propósito de alcanzar los objetivos de productividad, eficiencia, satisfacción y bienestar del personal con disciplina y trabajo.

Ingresos de los Trabajadores

- Artículo 3: La Selección y evaluación de Personal, será competencia de T-SOLUCIONA SAC., con la intervención del área a la que postula el solicitante.
- Artículo 4: Para ingresar a trabajar, los postulantes deberán sujetarse al procedimiento que T-SOLUCIONA SAC. determine, y a la presentación de los documentos que le sean solicitados.
- Artículo 5: Al incorporarse al servicio, el nuevo trabajador recibirá orientación adecuada a fin de conocer su área de trabajo, horarios, condiciones y beneficios que le correspondan.
- Artículo 6: La Empresa garantiza el pleno respeto a las “Medidas Nacionales frente al VIH y SIDA en el lugar de Trabajo” de conformidad con lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, artículo 8°. Por lo que la Empresa no exige la prueba de VIH o la exhibición del resultado de esta, en la contratación de colaboradores, ni durante la relación laboral o como requisito para continuar en el trabajo, velando por la total confidencialidad si toma en conocimiento de un caso en concreto de algún colaborador.
- Artículo 7: La Empresa en observancia a lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 376-2008-TR, artículo 10°. Garantiza plenamente la autonomía de Voluntad del Colaborador, por lo que las pruebas de VIH y sus respectivos resultados no serán realizadas por el empleador ni por otro que esté vinculado económicamente a éste.

CAPITULO II

HORARIO DE TRABAJO

- Artículo 8: El horario de trabajo es fijado exclusivamente por T-SOLUCIONA SAC. de acuerdo a las necesidades del servicio, pudiendo ser modificado según el criterio.

El horario de trabajo es de 48 horas a la semana, T - SOLUCIONA SAC podrá designar como día de descanso semanal obligatorio con un día distinto al domingo.

Todos los trabajadores están obligados a iniciar sus labores puntualmente así como dar por terminados estas, a las horas establecidas en el horario según los turnos establecidos. Los trabajadores no deberán faltar injustificadamente, los trabajadores deben estar presentes en su puesto de labor, listos para iniciar sus labores al comienzo de su turno, conforme a los horarios establecidos.

- Artículo 9: El trabajador deberá registrar su ingreso y salida con el fotocheck u otro documento similar en el que aparecerán los datos del mismo. En el centro de trabajo que no cuente con reloj marcador, T-SOLUCIONA SAC. tiene la facultad de establecer otros medios de control que estime pertinente.
- Artículo 10: El uso del fotocheck u otro documento similar que T-SOLUCIONA SAC. le entregue, es un documento de identidad, por lo tanto, lo deberán de portar en un lugar visible y su uso es obligatorio para una plena identificación del trabajador.
- Artículo 11: No existe tolerancia en el horario de ingreso, y se aplicarán las siguientes sanciones:
- a) Amonestación verbal por parte del jefe inmediato,
 - b) Memorando de Amonestación
 - c) Suspensión por un (01) día;
 - d) Retiro, en caso de tres (03) suspensiones durante el semestre
- Artículo 12: El horario de refrigerio tiene una duración de noventa (90) minutos. El tiempo de uso de la ingesta de su alimentación principal cuando coincida con la oportunidad del desayuno, almuerzo o cena deberá realizarse dentro o fuera de las instalaciones del centro laboral, el mismo que no forma parte de la jornada de trabajo, salvo que por convenio colectivo o pacto individual se disponga lo contrario.
- Artículo 13: El horario de refrigerio debe ser cumplido en la forma establecida. Su inobservancia se considerará falta disciplinaria.

CAPITULO III

VACACIONES, INASISTENCIAS, PERMISOS, SALIDAS Y LICENCIAS

Vacaciones

- Artículo 14: Todo trabajador tiene derecho a 30 días calendarios de descanso vacacional pagado luego de cada año completo de servicios. Para tener derecho a descanso vacacional el trabajador deberá haber cumplido el récord exigido por la ley.

Para los trabajadores que realizan jornada de Trabajo a tiempo parcial, en cuanto al descanso vacacional, los dispositivos legales respectivos (Decreto

Legislativo N° 713) señalan el cumplimiento del mínimo de 4 horas de labor, por tanto, no están comprendidos los trabajadores a tiempo parcial.

Artículo 15: La oportunidad de descanso vacacional será fijada en común acuerdo entre el jefe y el trabajador, teniendo en cuenta las necesidades de la unidad de producción y los intereses del trabajador.

A falta de acuerdo T-SOLUCIONA SAC. definirá, de acuerdo a ley, la fecha en que se hará efectivo el descanso vacacional. Esta fecha puede darse en cualquier momento del año siguiente al cumplimiento del año de labores.

Artículo 16: Por efectos de control y de orden salvo excepciones debidamente justificadas, el uso del período vacacional será de la siguiente manera:

- Del 01 al 15 o
- Del 16 al 30

Inasistencias

Artículo 17: El trabajador no debe faltar a su trabajo, salvo casos de enfermedad, fuerza mayor, o con permiso de sus superiores. El trabajador que no pueda concurrir a sus labores deberá informar de manera anticipada a su superior inmediato o a T-SOLUCIONA SAC., a fin de que se tomen las medidas necesarias para el reemplazo.

Artículo 18: Las inasistencias causadas por enfermedad deben ser comunicadas al superior inmediato o a T-SOLUCIONA SAC. y justificadas mediante un certificado médico, los certificados por descansos médicos deberán ser puestos a disposición de T-SOLUCIONA SAC.

Permisos y Salidas

Artículo 19: Durante el horario establecido, no se permitirá salir del centro de labor por motivos ajenos al trabajo, salvo necesidades de fuerza mayor. El permiso será otorgado por el superior inmediato y este se responsabilizará de reportar a T-SOLUCIONA SAC. sobre lo sucedido.

Artículo 20: En los casos de inasistencias injustificadas, T-SOLUCIONA SAC. previa comunicación a su jefe inmediato procederá a remitir al trabajador que cometa la falta un memorando de amonestación que se archivará en su legajo personal. Sólo se aceptará tres faltas injustificadas en el récord laboral del trabajador al año. En caso de exceder dicho plazo se procederá al retiro de T-SOLUCIONA SAC.

Licencias

Artículo 21: T-SOLUCIONA SAC. ha establecido los siguientes casos:

- a) Las trabajadoras gozan del beneficio por maternidad lo que le da derecho al pago de un bono y al descanso pre y posnatal, para tener derecho a este beneficio deberán comunicar su embarazo desde que tome conocimiento del mismo, adjuntado el respectivo certificado médico de embarazo.
- b) Los trabajadores tendrán derecho al descanso médico en caso de Incapacidad Temporal para el trabajo por deterioro en su salud.

CAPITULO IV

DESCANSOS SEMANALES Y EN DÍAS FERIADOS

Artículo 22: Los descansos remunerados del personal serán de dos días preferentemente los días sábados y domingos, los que podrán variarse de acuerdo a las zonas, requerimientos y necesidades de la Empresa, previa autorización del Jefe de Recursos Humanos.

Artículo 23: Los colaboradores tienen derecho a descanso remunerado por días feriados conforme lo establece la legislación laboral vigente. En caso de feriados no nacionales o decretados sólo para el sector público, la Gerencia General podrá autorizar la suspensión de labores a condición de recuperar las horas dejadas de laborar o según Ley.

La recuperación de horas se realizará dentro del mismo mes al que corresponda el feriado gozado o en su caso dentro del mes siguiente.

Artículo 24: Cuando se requiera los servicios de un colaborador fuera del horario oficial, previo acuerdo escrito y con autorización del Jefe de Recursos Humanos, el sobretiempo que voluntariamente labore será compensado con el otorgamiento de períodos equivalentes de descanso dentro del mes calendario siguiente en que se prestaron los servicios, salvo pacto en contrario.

CAPITULO V

DERECHOS Y OBLIGACIONES DE T-SOLUCIONA SAC.

Artículo 25: Es derecho exclusivo de T-SOLUCIONA SAC., planificar, organizar, coordinar, dirigir, orientar y controlar las actividades de los trabajadores. Este derecho comprende, entre otros las siguientes prerrogativas:

- a) Establecer las funciones, facultades y responsabilidades de los trabajadores.
- b) Determinar la capacidad e idoneidad de cualquier trabajador para ocupar un puesto o ejecutar su tarea, así como para apreciar sus méritos y decidir su ascenso o mejora de remuneraciones.
- c) T-SOLUCIONA SAC., de considerarlo necesario, someterá al trabajador a evaluación médica, psicológica o de otra naturaleza, que le permita determinar la capacidad física, las competencias y perfil personal.
- d) En ninguna circunstancia constituirá un requisito para el ingreso o permanencia en el puesto de trabajo la realización de la prueba de VIH - SIDA, ni la exhibición de su resultado. Asimismo, T-SOLUCIONA SAC. no condiciona el ingreso en un puesto de trabajo a los resultados de las pruebas de VIH -SIDA que por propia voluntad y libre decisión de los postulantes les sean practicadas por entidad médica idónea.
- e) La prueba de VIH - SIDA y la exhibición de los resultados de las mismas que sean convenidas por T-SOLUCIONA SAC. cualquier postulante se realizarán cautelando el derecho a la confidencialidad e intimidad del postulante y tendrán por finalidad que T-SOLUCIONA SAC. adopte las medidas que garanticen su asistencia y apoyo de concretizarse su ingreso al trabajo.

- f) Efectuar transferencias y promociones de acuerdo a las exigencias de los trabajos que se desean realizar teniendo en cuenta la capacidad, el mérito y la experiencia.
- g) Programar, establecer y modificar los horarios de las labores.
- h) Introducir y aplicar nuevos métodos de trabajo
- i) Planificar, dirigir, coordinar, supervisar y controlar la realización de las labores del personal y adoptar medidas disciplinarias preventivas y correctivas de acuerdo a las disposiciones legales vigentes que le sean aplicables supletoriamente.

Artículo 26: Son obligaciones de T-SOLUCIONA SAC.:

- 1) Dar cumplimiento a las leyes laborales, políticas y reglamento interno de trabajo de T-SOLUCIONA SAC.
- 2) Guardar respeto a la dignidad del trabajador.
- 3) Disponer que los diversos niveles de supervisión presten oportuna y debida atención a las quejas y sugerencias que formulen los trabajadores.
- 4) Efectuar evaluaciones del desempeño que tiendan a una mayor productividad y desarrollo de los trabajadores.
- 5) Proporcionar un ambiente adecuado y seguro de trabajo, equipos, materiales y herramientas para una operación segura.
- 6) Entrenar a los trabajadores y mejorar la especialidad y habilidad de los mismos, de acuerdo a los requerimientos de las labores que realizan, según necesidades detectadas.
- 7) Formular directivas, normas y procedimientos que se requieran para la seguridad y protección del personal y de las instalaciones de T-SOLUCIONA SAC.
- 8) Se otorgará una copia del presente reglamento interno, bajo cargo de entrega, a todos los trabajadores y a los que posteriormente ingresen en T-SOLUCIONA SAC.
- 9) Velar y garantizar los derechos laborales de los colaboradores, sancionando de ser el caso, conforme lo estipula el Reglamento Interno de Trabajo. Es así que la Empresa rechaza todo tipo y acto de discriminación en contra del colaborador, esto implica también el rechazo a todo tipo y acto de discriminación que tenga que ver con el VIH- SIDA contra cualquier colaborador de la Empresa. Este inciso se aplica para los contratos, promociones, remuneraciones, beneficios sociales, cursos de formación, procedimientos de evaluación, medidas disciplinarias y el cese de la relación laboral.
- 10) Establecer programas permanentes de concientización mediante la realización de charlas sobre VIH-SIDA encaminadas a la prevención y control de progresión de la enfermedad y con el objetivo de eliminarse cualquier acto de rechazo o discriminación en garantía de los derechos laborales de los colaboradores.
- 11) Apoyar al colaborador que haya desarrollado el SIDA, en el trámite ante la ONP o AFP, para la obtención de su pensión de invalidez, cuando corresponda.
- 12) Si el colaborador que haya desarrollado el SIDA, considera que es discriminado en el centro de trabajo por ser portador o supuestamente ser portador del VIH-SIDA, interpondrá su queja ante el Jefe de Recursos Humanos, el mismo que investigará el caso y de ser necesario aplicará las sanciones correspondientes.

Los derechos y obligaciones de T-SOLUCIONA SAC. Enunciados no constituyen una relación limitada, sino únicamente enunciativa, pues es propósito de T-SOLUCIONA SAC. cumplir y hacer cumplir la ley, procurando la mayor eficiencia.

CAPITULO VI

DERECHO Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES

Artículo 27: Son derechos del trabajador:

- 1) Recibir su remuneración que le corresponda por la labor realizada.
- 2) Laborar la jornada ordinaria o contractual establecida por T-SOLUCIONA SAC. Recibir cuando corresponda, bonificaciones y/o gratificaciones, de acuerdo a ley.
- 3) Al momento de su admisión deberá hacérsele conocer los horarios de trabajo y los beneficios que le corresponden, así como el presente REGLAMENTO INTERNO, cuya copia le será entregada bajo cargo.
- 4) A ser tratado con dignidad, justicia y respeto por sus superiores, compañeros de trabajo y por trabajadores de otras empresas con las que tuviera contacto en virtud de la realización de sus funciones. Ningún trabajador podrá ser objeto de acto de discriminación por motivo de raza, sexo, edad, salud y otros.
- 5) Se establece que no constituye un requisito ni condición para la permanencia en el puesto de trabajo la realización de la prueba de VIH - SIDA ni la exhibición de su resultado. T-SOLUCIONA SAC. no condiciona la permanencia en un puesto de trabajo a los resultados de las pruebas de VIH - SIDA que por propia voluntad y libre decisión de los trabajadores les sean practicadas por una entidad médica idónea.
- 6) Recibir orientación - inducción relacionada al trabajo cuando ingresa a laborar, así como una supervisión adecuada para el cumplimiento de las instrucciones de su jefe inmediato.
- 7) Ser considerado y respetado en forma integral y ser evaluado sobre la base de su capacidad e idoneidad, sin sufrir discriminación alguna. La Empresa pondrá especial énfasis en prohibir cualquier acto de discriminación por parte de cualquier otro colaborador, personal de dirección o confianza contra otro colaborador que haya adquirido o se suponga tenga VIH.
- 8) Formular las solicitudes, quejas, reclamaciones y observaciones que dé lugar, siguiendo los procedimientos y normas establecidas, ante el Jefe de Recursos Humanos o quien haga de sus veces ante cualquier acto discriminatorio, esto incluye actos de discriminación por contraer o supuestamente tener el VIH. Solicitando la sanción respectiva contra el o los responsables.
- 9) La Empresa brindará apoyo y asistencia necesaria a los colaboradores infectados o afectados por el virus del VIH-SIDA, consistente en la flexibilidad de horario para las necesidades y cumplimiento de su tratamiento médico.

Artículo 28: Son obligaciones del trabajador:

- 1) Actuar con honestidad, lealtad, fidelidad, diligencia, buena fe en el trabajo y en todas las labores que le sean asignadas, así como en el cumplimiento de las instrucciones de su jefe inmediato.

- 2) Cautelar y responder por los bienes de T-SOLUCIONA SAC. en general que le hayan sido asignadas y/o estén a su cuidado y no disponer de éstos o de otros bienes de T-SOLUCIONA SAC. en beneficio propio y/o de terceros.
- 3) Asistir a sus labores correctamente uniformado. No se podrá ingresar a laborar si no se cumple con este requisito, salvo imprevistos que serán resueltos por T-SOLUCIONA SAC.
- 4) Cumplir puntualmente con el horario de trabajo y el destinado para el refrigerio que T-SOLUCIONA SAC. establezca.
- 5) Guardar respeto y consideración a sus jefes, compañeros, colaboradores, proveedores, contratistas, clientes y visitantes. Deberá velar en todo momento, dentro y fuera de T-SOLUCIONA SAC., por la imagen de T-SOLUCIONA SAC.
- 6) Está prohibido todo acto de discriminación, dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, por parte de un trabajador en contra de otro trabajador o de los individuos señalados debido a que éstos sean portadores del virus de VIH -SIDA. La comisión de actos de discriminación basados en el motivo señalado será sancionada de acuerdo a su gravedad y según la legislación laboral vigente.
- 7) Guardar confidencialidad con la información a su cargo acerca de las actividades de T-SOLUCIONA SAC. en general, incluso luego de producido el retiro del trabajador.
- 8) Comunicar por escrito a T-SOLUCIONA SAC., en un plazo de (15) días calendarios, cualquier cambio o variación de sus datos personales, familiares, estado civil, cambio de domicilio y otros para mantener al día su archivo personal.
- 9) Informar a su jefe, de cualquier hecho que afecte al trabajo, a las personas o los bienes de T-SOLUCIONA SAC., tan pronto como los advierta.
- 10) Obedecer las órdenes e instrucciones de trabajo, disciplina y/o seguridad que le sea impartida por sus superiores.
- 11) Dar a conocer a su jefe inmediato por teléfono u otro medio de similar prontitud la imposibilidad de concurrir a las labores por razones de fuerza mayor o enfermedad.
- 12) Someterse a todos los exámenes médicos que disponga T-SOLUCIONA SAC., cuando la conservación de la salud o su aptitud física o psíquica afecte su trabajo, a la seguridad y/o a otros trabajadores.
- 13) Someterse a pruebas que fueran necesarias para determinar si se encuentra en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas o estupefacientes en el trabajo o en ocasión del mismo. Estas pruebas pueden tomarse antes o durante el servicio.
- 14) Tanto la realización de la prueba de VIH-SIDA como la exhibición de los resultados de la misma deberán ser previamente convenidas entre la empresa y sus trabajadores y bajo ninguna circunstancia condicionada por la empresa.
- 15) Dichos exámenes serán realizados cautelándose el derecho a la intimidad y confidencialidad de los trabajadores y tendrán por única finalidad que la empresa adopte las medidas pertinentes que garanticen la asistencia y apoyo que corresponda a los trabajadores.
- 16) Con el objeto de salvaguardar los intereses de T-SOLUCIONA SAC., los trabajadores deberán permitir a las revisiones que el personal de vigilancia y seguridad efectúe en forma regular o intempestiva al ingreso, dentro, o al salir de las instalaciones de la Administración de T-SOLUCIONA SAC. así como a la revisión de paquete(s) que porten o de los vehículos que utilicen.

- 17) Deberá solicitar, autorización para laborar fuera del horario habitual de trabajo, a su Gerencia respectiva, ésta a la vez informará a T-SOLUCIONA SAC.
- 18) Cumplir todas y cada una de las disposiciones laborales y de seguridad que señala la ley, política de T-SOLUCIONA SAC. en general y específicamente el presente REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO.

CAPITULO VII

FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA LABORAL

- Artículo 29: Es norma de T-SOLUCIONA SAC. observar y exigir buena fe y cortesía recíproca en el trato entre los trabajadores con la finalidad de mantener un ambiente de trabajo cordial y armónico que permita el desarrollo eficiente de las actividades laborales.
- Artículo 30: Las sugerencias, iniciativas y eventuales reclamos que puedan tener los trabajadores de T-SOLUCIONA SAC. serán canalizados y/o tramitados por intermedio de las siguientes instancias:
- a) Tratándose de sugerencias o iniciativas que permitan mejorar y/o solucionar situaciones de carácter operativo; la instancia pertinente será el jefe del área en la que el trabajador desarrolla sus labores.
 - b) En los casos referidos a problemas de orden administrativo o laboral; la instancia pertinente será T-SOLUCIONA SAC.
 - c) Tratándose de reclamos de los trabajadores relacionados con cualquier acto de discriminación en contra de ellos en mérito a que sean portadores del virus de VIH o posean la enfermedad SIDA, se deberá seguir el procedimiento establecido en el “Procedimiento Interno para la Prevención y Sanción de Actos Discriminatorios de Trabajadores Real o Supuestamente VIH Positivos”.
 - d) T-SOLUCIONA SAC. se reserva el derecho de revisar a través de sus instancias superiores, las decisiones adoptadas por las dependencias señaladas en los literales anteriores.

CAPITULO VIII

ATENCION DE LOS ASUNTOS LABORALES

- Artículo 31: La Jefatura de Recursos Humanos o quien haga sus veces es la oficina encargada de atender y tramitar los asuntos laborales de los colaboradores de la Empresa.
- Artículo 32: Cualquier problema o reclamo que tenga el trabajador deberá ser planteado por éste ante su Jefe inmediato, quien tratará de solucionarlo. De no estar conforme, el trabajador podrá acudir al gerente general.

CAPITULO IX

MEDIDAS DISCIPLINARIAS

Artículo 33: T-SOLUCIONA SAC. tiene establecidas las siguientes medidas disciplinarias:

- a) Amonestación verbal: considerada como medida correctiva y se aplica cuando la falta es primaria y no reviste gravedad.
- b) Amonestación escrita: se aplica cuando hay reincidencia y revisten cierta gravedad.
- c) Suspensión: es una medida correctiva, que implica la separación temporal del trabajo, sin percepción de remuneraciones, la duración de esta medida, estará con relación a la gravedad de la falta, la reincidencia determinará, suspensiones de mayor número de días.
- d) Despido: es la separación definitiva del trabajador por haber cometido falta grave, la aplicación de esta sanción se ceñirá al marco legal vigente.

Cada falta será apreciada y sancionada libremente por T-SOLUCIONA SAC., según su gravedad y los antecedentes del trabajador. Por lo tanto, el orden en que se encuentran enunciadas las sanciones no constituye una escala que deba apreciarse en forma correlativa o sucesiva.

Artículo 34: Los actos siguientes justifican medidas disciplinarias y se aplican de acuerdo a la gravedad de la falta, teniendo en cuenta las sanciones indicadas en el artículo precedente:

- 1) Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o suspenderlo intempestivamente, para atender asuntos ajenos a T-SOLUCIONA SAC., salvo autorización.
- 2) Paralizar las labores de manera arbitraria y sin causa justificada.
- 3) Fomentar reuniones con otros trabajadores o terceros con el ánimo de sabotear o paralizar injustificadamente los servicios de T-SOLUCIONA SAC.
- 4) Faltar o llegar tarde al trabajo sin causa debidamente justificada.
- 5) Ausentarse de su puesto de trabajo sin la debida autorización de su jefe.
- 6) Registrar el fotocheck u otro documento similar para el de control de ingreso o salida de otro trabajador o dejar de marcar la propia en forma maliciosa.
- 7) Manejar u operar equipo, máquina o vehículos que no le han sido asignados o para el cual no tuviese autorización.
- 8) Insultar, amenazar o agredir en cualquier forma a su jefe o compañero de trabajo, cualquiera sea su nivel.
- 9) Dormir en el trabajo durante las horas de labor, o presentarse a sus labores en estado de embriaguez, o bajo influjo de drogas o sustancias alucinógenas.
- 10) Ingerir dentro del centro de trabajo bebidas alcohólicas o drogas, mientras desempeña sus labores.
- 11) Asistir al centro de trabajo bajo los efectos del alcohol o de alguna droga.
- 12) Fumar en lugares que está prohibido por razones de seguridad u otras.
- 13) Realizar colectas, rifas o suscripciones dentro del trabajo sin expresa autorización.

- 14) Durante la jornada de trabajo no deberán usar sus teléfonos móviles ni otro equipo electrónico, estos equipos deberán permanecer apagados.
- 15) Cometer actos reñidos contra la moral y las buenas costumbres.
- 16) Portar armas en el centro de trabajo con excepción del personal de seguridad.
- 17) Sustraer materiales, herramientas u otro objeto de propiedad de T-SOLUCIONA SAC. o de los propios trabajadores.
- 18) Actuar con irresponsabilidad en el desempeño de sus funciones, sin respetar los procedimientos establecidos y las órdenes superiores.
- 19) No usar el implemento de seguridad otorgados por T-SOLUCIONA SAC.
- 20) Divulgar información que se la ha confiado como confidencial o reservada; así como violar correspondencia.
- 21) La resistencia a cumplir las órdenes o tareas dispuestas por los jefes con relación a su trabajo.
- 22) Solicitar regalos, propinas, dádivas, recompensas, a los clientes, proveedores o cualquier tercero, según corresponda, por la prestación de sus servicios.
- 23) Aceptar recompensas, dádivas o préstamos de personas directas o indirectamente vinculadas a T-SOLUCIONA SAC. o en general por el cumplimiento de sus funciones o que pudieran comprometerlas en el ejercicio de ellas.
- 24) Valerse de su condición de trabajador de T-SOLUCIONA SAC. para obtener beneficios de índole personal. Asimismo, hacer uso en provecho propio o de terceros, ejerciendo desautorizadamente los poderes y atribuciones conferidos por la empresa.
- 25) El incumplimiento del REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO, además de las consideraciones como causales falta grave establecidas por ley, para el caso de retiro justificado.
- 26) Cometer cualquier acto de discriminación expreso o tácito en contra de cualquier empleado, así como actos de discriminación sea expreso o tácito para quienes hayan adquirido o supuestamente tengan VIH.

T-SOLUCIONA SAC. está facultada a imponer sanciones disciplinarias por cualquier otra causa no enunciada en los incisos precedentes, que a criterio de ésta, así lo justifique. La relación de faltas es enunciativa también se deberá tener en cuenta las que describe la Ley de Productividad y Competitividad Laboral.

CAPITULO X

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

- Artículo 35: T-SOLUCIONA SAC. establecerá las medidas necesarias para garantizar y salvaguardar la vida e integridad física de los trabajadores y terceros mediante la prevención y eliminación de las causas de accidentes, así como la protección de instalaciones y propiedades de la Institución.
- Artículo 36: T-SOLUCIONA SAC. desarrollará acciones que permitan prevenir los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, tratando de atender, en lo posible, los riesgos inherentes a su ocupación.
- Artículo 37: Los trabajadores están obligados a cumplir las siguientes normas de higiene y seguridad:
- a) Cumplir y hacer cumplir las normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo.
 - b) Conservar su lugar de trabajo ordenado y limpio.

- c) Leer y cumplir con todos los avisos de seguridad.
- d) Comunicar a su jefe inmediato, las condiciones inseguras tanto de la maquinaria, como de los lugares de trabajo.
- e) Usar adecuadamente su ropa de trabajo e implementos de seguridad que le proporciona la empresa.
- f) No manipular maquinarias que no conozca y/o cuyo uso no les haya sido autorizado. No efectuar acciones que deben hacerse con la maquinaria parada cuando ésta se encuentre en movimiento o encendida.
- g) No subir a vehículos en movimiento, ni manejarlos sin autorización.
- h) No distraer la atención de otro trabajador en forma que lo exponga a un accidente.
- i) No dejar desperdicios, materiales y herramientas, en lugares que puedan causar un accidente.
- j) No fumar dentro de las instalaciones de la empresa y otras que se señale.
- k) En caso de accidentes, el trabajador debe informar a su Jefe respectivo con el fin que T-SOLUCIONA SAC. tome las medidas correctivas convenientes.
- l) Todos los trabajadores están obligados a cooperar plenamente en los casos de accidente o de cualquier tipo de siniestro que se produzca en T-SOLUCIONA SAC., así como en la prevención de los mismos.
- m) Desconectar y/o apagar las máquinas, equipos de cómputo y fluido eléctrico al término de su labor diaria; así como mantener cerradas las conexiones de agua de T-SOLUCIONA SAC.

Artículo 38: Cualquier tipo de accidente, por más leve que sea, tiene que ser informado por el trabajador al Jefe inmediato y éste a su vez o simultáneamente deberá ponerlo en conocimiento del departamento o persona encargada de la seguridad o quien haga sus veces, quien a su turno deberá informar de todo accidente a la dirección de la empresa y demás instancias respectivas.

Artículo 39: Todo accidente de trabajo será materia de investigación por parte del Jefe de Seguridad y Salud en el Trabajo; a efectos de que se adopten las medidas convenientes para que no vuelva a suceder. La emisión del formato Aviso de Accidente de Trabajo es obligatoria y se encuentra a cargo de la Trabajadora Social.

Artículo 40: Todo el personal tiene la obligación de informar a sus supervisores o jefes sobre cualquier acto o condición insegura que detecte, evitándose posibles daños y perjuicios tanto personales como a las instalaciones del centro de trabajo.

Artículo 41: Todo el personal debe presentarse a sus puestos de trabajo en perfecto estado de sobriedad, apropiada vestimenta y aseo personal, debiendo considerar el tema de seguridad como una de sus principales obligaciones durante la jornada diaria.

Artículo 42: Cualquier documento u objeto extraviado que sea encontrado en las instalaciones de la empresa deberán ser reportados al Área de Seguridad, con el propósito de poder devolverlos al propietario.

Artículo 43: T-SOLUCIONA SAC. promoverá charlas de seguridad, destinadas a poner en conocimiento de los trabajadores las normas, directivas y reglamentos establecidos y por establecerse relacionados al tema de seguridad y salubridad. La participación del trabajador y del personal en programas de

capacitación en estas charlas es obligatoria, pudiendo la empresa sancionar la inasistencia deliberada.

- Artículo 44: El centro de trabajo cuenta con extintores, mangas contra incendios y demás equipos destinados a contrarrestar siniestros, por tal motivo su ubicación debe ser identificada y respetada por todo el personal.
- Artículo 45: En casos de emergencia, el personal deberá seguir las instrucciones de las personas asignadas a cargo del control de la emergencia, sin pretender modificar los planes ensayados o descritos en los manuales respectivos.
- Artículo 46: Es responsabilidad de todos los trabajadores velar por el aseo de los servicios higiénicos y mantenerlos limpios de manchas y de inscripciones, tanto en las puertas, techos y paredes, cumpliendo con las normas de buen uso que disponga T-SOLUCIONA SAC.
- Artículo 47: Todo personal que conduzca una unidad de transporte de la empresa, está en la obligación de cumplir con los reglamentos de tránsito vigentes y ordenanzas municipales, siendo responsable del pago de las infracciones que pudiera cometer. Asimismo, el personal deberá cumplir con las instrucciones en caso de accidentes.
- Artículo 48: Cuando sea necesario brindar un tratamiento de emergencia, es obligatorio observar las siguientes reglas básicas:
1. Evite el nerviosismo y el pánico.
 2. Practique los primeros auxilios que correspondan (respiración artificial, control de hemorragias, etc.) sin demora cuando exista riesgo de muerte.
 3. Realice un examen cuidadoso de la víctima.
 4. No mueva a la persona lesionada a menos que sea absolutamente necesario para retirarla del peligro.
 5. Avise inmediatamente a los profesionales de la salud.

CAPITULO XI

PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL

- Artículo 49: El acoso sexual es una conducta no deseada de naturaleza sexual en el lugar de trabajo, que hace que el trabajador se sienta ofendido, humillado y/o intimidado.
- De acuerdo con lo anterior, los trabajadores de T-SOLUCIONA SAC. están obligados a mantener una conducta decorosa, que no afecte el orden interno ni las buenas costumbres, debiendo en consecuencia, mostrar cortesía, buen trato, respeto y colaboración a los demás trabajadores y a las terceras personas en general.
- Artículo 50: Se entenderá que existe hostigamiento sexual cuando se presente alguna de las siguientes conductas:
1. Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales;
 2. Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o

- agravia la dignidad de la presunta víctima, o ejercer actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o salir con la persona agraviada;
3. Uso de términos de naturaleza o connotación sexual escritos o verbales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la víctima tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones indecentes con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas reiteradas con contenido sexual, llamadas telefónicas de contenido sexual, proposiciones reiteradas para citas con quien ha rechazado tales solicitudes, comentarios de contenido sexual o de la vida sexual de la persona agraviada, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; entre otros actos de similar naturaleza;
 4. Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza; y
 5. Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas precedentemente.

Artículo 51: Los actos previamente señalados son de carácter meramente enunciativo, por lo que cualquier situación o acción semejante se entenderá también prohibida.

Artículo 52: Para evitar estos hechos de hostigamiento sexual, T-SOLUCIONA SAC. establece un procedimiento preventivo contra el hostigamiento sexual, el cual se rige por los principios de confidencialidad, imparcialidad, eficacia y reserva.

Artículo 53: Los trabajadores que se consideren víctimas de actos de hostilidad podrán seguir el procedimiento interno que se detalla a continuación:

- a) El procedimiento se inicia a pedido de parte o de un tercero, o de oficio cuando el empleador conoce los hechos.
- b) La denuncia puede ser presentada de forma verbal o escrita ante la Oficina de Recursos Humanos. Si el empleador toma conocimiento del hecho debe poner en conocimiento de dicha oficina dentro del plazo de 01 día hábil.
- c) La Oficina de Recursos Humanos dentro del plazo de 01 día hábil pone a disposición de la víctima los canales de atención médica y psicológica.
- d) Dentro del plazo de 03 días hábiles de presentada la denuncia se deberá dictar y adoptar medidas de protección como la rotación o suspensión del presunto hostigador, entre otras que señala la Ley N° 27942, Ley de prevención y sanción del hostigamiento sexual.
- e) Dentro del plazo de 06 días hábiles de recibida la denuncia se procede a comunicar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de la misma o del inicio de oficio de una investigación por hostigamiento sexual e informando las medidas de protección adoptadas.
- f) También dentro del plazo de 01 día hábil de recibida la denuncia, se procede a poner en conocimiento del Comité de intervención frente al Hostigamiento Sexual para que inicie la investigación.

- g) El Comité dentro del plazo de 15 días calendarios de recibida la denuncia emitirá un informe. Dentro de este plazo deberá otorgar al denunciado un plazo para que pueda formular sus descargos.
- h) Plazo para la presentación del descargo: El trabajador contra quien se ha presentado la queja tendrá un plazo de 5 días calendarios, contados a partir de la fecha en la que fue notificado, para presentar su descargo. Dicho descargo deberá ser realizado por escrito y entregado a la Gerencia y contendrá la exposición ordenada de hechos y pruebas que considere oportunas.
- i) Las pruebas que puede presentar para reforzar su descargo son:
 - Declaración de testigos.
 - Documentos públicos o privados.
 - Grabaciones, correos electrónicos, mensajes de texto telefónicos, fotografías objetos, cintas de grabación, entre otros.
 - Pericias psicológicas, psiquiátricas, forense, grafo técnicas, análisis biológicos, químicos, entre otros.
 - Cualquier otro medio probatorio idóneo.
- j) Dicho informe será puesto en conocimiento de la Oficina de Recursos Humanos dentro del plazo de 01 día hábil.
- k) La Oficina de Recursos Humanos tiene el plazo de 10 días calendarios para resolver dicho informe, pero antes, dentro del referido plazo deberá correr traslado del informe al denunciado y a la víctima para que formulen sus alegatos dentro del plazo de 5 días
- l) La decisión que adopte esta Oficina debe mencionar la sanción a aplicar o, si procede, la absolución, así como las medidas que se debe adoptar para evitar nuevos casos.
- m) Sanciones aplicables: De declararse fundada la queja por encontrarse responsabilidad en el hostigador, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad de la falta.
- n) Lo resuelto es comunicado al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo dentro del plazo de 06 días hábiles de su emisión

Artículo 54: En caso la queja sea declarada infundada, la persona a quien se le imputaron los hechos falsos o no probados se encuentra facultada para interponer las acciones legales que considere pertinentes en contra del trabajador que presentó la denuncia por supuesto hostigamiento. Adicionalmente, la Oficina de Recursos Humanos podrá imponer las sanciones correspondientes por falsa denuncia.

Artículo 55: La denuncia por hostigamiento sexual, así como todos sus efectos de investigación y de sanción administrativa sin restricción alguna, tiene carácter reservado y confidencial, pudiendo únicamente ser publicada la resolución final.

Artículo 56: T-SOLUCIONA SAC. promoverá charlas de manera periódica sobre hostigamiento sexual, conductas que constituyen actos de hostigamiento y las sanciones aplicables.

CAPÍTULO XII

NORMAS SOBRE EL VIH Y EL SIDA

Artículo 57: T-SOLUCIONA SAC realizará charlas de prevención sobre el VIH y el SIDA

entre sus trabajadores para prevenir y controlar su progresión, proteger los derechos laborales y evitar la discriminación.

Artículo 58: Si el trabajador se siente discriminado por ser portador o supuestamente portador del VIH o del SIDA, interpondrá su queja ante el área de Recursos Humanos, el mismo que realizará las investigaciones pertinentes y de ser el caso, aplicará las sanciones correspondientes.

Artículo 59: T-SOLUCIONA SAC. prestará apoyo mediante el área de Recursos Humanos al trabajador que haya desarrollado el SIDA, en el trámite para la obtención de su pensión de invalidez ante la ONP o AFP, cuando corresponda.

CAPITULO XIII

PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS

Artículo 60: Con el Objeto de brindar un ambiente laboral saludable y seguro, T-SOLUCIONA SAC. se compromete a proporcionar información y educación sobre la transmisión de la tuberculosis, a través de la capacitación a todos los trabajadores.

Asimismo, a través de la Gerencia, T-SOLUCIONA SAC. implementará medidas ambientales adecuadas para prevenir la tuberculosis.

T-SOLUCIONA SAC. brindará asistencia y apoyo a los trabajadores que sean diagnosticados de tuberculosis, adoptando medidas que garanticen su atención en los servicios de salud a los que tengan derecho, así como garantizará la confidencialidad del diagnóstico

Artículo 61: El trabajador afectado por cualquier forma clínica de tuberculosis tiene derecho a no ser discriminado y/o hostilizado en el ámbito laboral.

Las denuncias por discriminación y actos de hostilidad se canalizarán a través de la Gerencia, para lo cual se deberá seguir el siguiente procedimiento:

- a) El trabajador presentará a la Gerencia su reclamo en forma escrita.
- b) La Gerencia de Administración atenderá e investigará el hecho y resolverá los reclamos a fin que cesen los actos discriminatorios.
- c) De comprobarse el acto discriminatorio según la gravedad de los hechos, los trabajadores responsables serán sancionados conforme a lo establecido por la legislación laboral vigente.

CAPITULO XIV

PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS DEL CONSUMO DEL TABACO

Artículo 62: Con el objetivo de proteger a la persona, la familia y la comunidad contra las consecuencias sanitarias, sociales, ambientales y económicas del consumo de tabaco y de la exposición al humo de tabaco, a fin de reducir dicho consumo y exposición de manera continua y sustancial.

Los trabajadores están totalmente prohibidos de fumar dentro de las instalaciones de T-SOLUCIONA SAC. según lo establecido en el artículo 3 de la Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco (Ley N° 28705).

- Artículo 63: Se establece la obligación de respetar las normas sobre prohibición de fumar, en cumplimiento al Reglamento de Ley 28705, Ley General para Prevención y Control de los Riesgos del Consumo del Tabaco; aprobado por Decreto Supremo N° 15-2008-SA y modificado por el Decreto Supremo N° 1-2011-SA.
- Artículo 64: Cualquier trabajador podrá denunciar la violación de las prohibiciones expresadas. Las denuncias que se presenten, su investigación y su procedimiento tendrán estricto carácter confidencial y reservado.
- Artículo 65: La denuncia a los trabajadores que fumen donde está prohibido se presenta o comunica en forma personal ante la Gerencia dentro de las veinticuatro (24) horas de conocido el hecho.

CAPITULO XV

LINEAMIENTOS PARA EL USO DE LACTARIOS

- Artículo 66: Con el objetivo de establecer los lineamientos para el funcionamiento y uso del lactario institucional garantizando el cumplimiento de la Ley que establece la Implementación de Lactarios en las Instituciones de Sector Público y del Sector Privado promoviendo la Lactancia Materna (Ley N° 29896).
- Artículo 67: El área de Recursos Humanos será responsable de supervisar el funcionamiento y uso adecuado del lactario.
- Artículo 68: El área de Recursos Humanos otorgará las facilidades a las madres en periodo de lactancia cualquiera sea su condición laboral para utilizar el lactario hasta veinticuatro (24) meses de edad de su niño(a).
- Artículo 69: El área asignada al lactario será destinada únicamente como espacio para la extracción y conservación de leche materna, por lo cual la trabajadora está prohibida de hacer uso de los mismos en actividades ajenas a sus funciones.
- Artículo 70: Las usuarias del lactario podrán hacer uso del mismo por un espacio máximo de una (1) hora al día.
- Artículo 71: El lactario estará disponible permanentemente para toda madre que preste servicios o labore en la empresa en el horario administrativo de la institución.
- Artículo 72: Al hacer uso del lactario, la trabajadora registrará su ingreso y salida del recinto.

CAPITULO XVI

PAGO DE REMUNERACIONES

Artículo 73: A los trabajadores se les abonará sus remuneraciones, siguiendo la política salarial de T-SOLUCIONA SAC.:

- Remuneraciones Mensuales; es el pago vía boleta que se efectúa cada fin de mes y en la que se descuenta el adelanto otorgado más los cargos de ley.
- Remuneraciones semestrales (gratificaciones de Julio y diciembre).
- Remuneraciones vacacionales, según corresponda.

Artículo 74: T-SOLUCIONA SAC. para el pago de remuneraciones de sus trabajadores lo hará a través de una entidad bancaria de la localidad, para tal efecto se abrirá una cuenta de ahorros y/o cuenta corriente en moneda nacional donde se le consignará los depósitos respectivos.

El sistema de pago puede ser modificado a criterio de T-SOLUCIONA SAC.

Artículo 75: T-SOLUCIONA SAC. se reserva la facultad de otorgar préstamos de emergencia, sometiendo cada caso a evaluación, así como el plazo para su devolución.

Artículo 76: Todos los trabajadores deben recibir una boleta de pago a fin de mes y todos los documentos laborales que corresponda, firmándolas en señal de conformidad.

CAPITULO XVII

TRABAJOS EXTRAORDINARIOS

Artículo 77: Se autorizará el trabajo extraordinario a partir del término de su horario de trabajo, únicamente para ejecutar trabajos de suma urgencia, imprevistos o aquellos que por su propia naturaleza no pudieran ser ejecutados hasta antes del horario habitual.

Artículo 78: Los Jefes de Área deberán ingresar en el MODULO DE ASISTENCIA, la permanencia de su colaborador, fuera del horario de trabajo.

CAPITULO XVIII

DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

Artículo 79: T-SOLUCIONA SAC. se reserva el derecho de dictar normas y disposiciones que complementen, amplíen y/o adecuen el presente Reglamento, a fin de mejorar su aplicación.

El presente Reglamento Interno podrá ser modificado conforme se dispone en el Artículo 4° del Decreto Supremo N° 039-91-TR.

Artículo 80: Los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales, morales o éticas que imperen en el Centro de Trabajo, o que regulen el desenvolvimiento armónico de las relaciones laborales, no contemplados expresamente en el presente Reglamento, serán resueltos en cada caso, atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe, el sentido común y la lógica; en concordancia con las disposiciones legales vigentes.

DECLARACION DEL TRABAJADOR

Declaro que he recibido, leído y comprendido el Reglamento Interno de Trabajo vigente y exigible de T-SOLUCIONA SAC.

Por consiguiente, acepto libre, espontánea e irrevocablemente comportarme y prestar mis servicios en el proyecto que me asigne T-SOLUCIONA SAC. de acuerdo al citado reglamento.

Apellidos y Nombres : _____

Código : _____

Cargo : _____

Firma : _____