

POLÍTICA DISCIPLINARIA

Deyfor ha suscrito la presente política a fin de asegurarse de que las normas, políticas, procedimientos, los deberes generales, obligaciones y prohibiciones especiales que estén contemplados en la ley, en el reglamento interno de trabajo, en el reglamento interno de seguridad y salud en el trabajo y contrato se cumplan en su totalidad, pues en caso de ser incumplidas generaran los procedimientos correspondientes. Por ello asume los siguientes compromisos:

- Promover una cultura de respeto y correcto comportamiento de todos los colaboradores de la organización.
- Los colaboradores tienen responsabilidad de acoplarse a todas las normas y políticas de la organización y cuando estas se incumplan se sancionará en base a la ocurrencia de la falta, sin embargo, su aplicación también deberá tomar consideración a la circunstancia en que se cometió la infracción, la actitud del colaborador frente a la falta cometida, así como la gravedad de la misma.
- Consideramos que, con una comunicación efectiva, basada en la mejora continua lograremos confianza en el desarrollo de los procesos y con la participación de los involucrados conseguiremos estrategias para evitar pérdidas.
- Por lo antes mencionado dentro de nuestra política disciplinaria se registrará todo evento que pudiera determinar algún incumplimiento normativo de nuestro reglamento, así como de las políticas de nuestra empresa, o cualquier norma legal o reglamento y similar de nuestro cliente, es por ello que el anexo del presente forma parte integrante de la política disciplinaria así como el anexo es un formato estándar a ser utilizado por toda área que pueda generar algún incumplimiento por parte de los colaboradores.
- Las faltas, incidencias, episodios, sucesos o similares debidamente registrada en el formado antes descrito serán objeto de valoración probatorio dentro del proceso de investigación que determina el artículo 62° del Decreto Legislativo N° 728 y como lo establece el artículo 26° del

Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral aprobado por Decreto Supremo

N° 003-97-TR, toda medida registrada será tomada en consideración para la imposición de sanciones que pudiera cometer el trabajador, pues la acumulación de las medidas anotadas, significará que el trabajador no cuenta con la capacidad de ejecutar las labores, así como por el incumplimiento a las normas laborales y a nuestro reglamento.

- Toda medida registrada e informada por el área correspondiente será registrada en un file personal de la empresa, conjuntamente con el file personal del trabajador.
- En toda medida disciplinaria será valorado el historial de sanciones del trabajador.
- La política de disciplina será puesta de conocimiento a todos los colaboradores por los canales correspondientes.
- Todo acto o suceso repetitivo será considerado con falta grave conforme al registro de sanciones contenidos en el artículo 70° del RIT-Incluye cuadro de sanciones.

Cajamarca 06 de enero de 2023



Guillermo Huamán Mantilla
GERENTE GENERAL