

GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. LOGISTIC establece normas de conducta que gobiernan las actividades de sus colaboradores, dentro de parámetros de comportamiento personal, colectivo y empresarial, regido por las siguientes cláusulas:

Primera. - HONESTIDAD E INTEGRIDAD PERSONAL:

La integridad personal más que un asunto de honestidad con todos los bienes de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. corresponde a la honestidad del trabajador con el tiempo de trabajo que emplea en el desempeño de sus funciones y por el cual GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. le retribuye con el salario pactado. Este principio hace que el trabajador deba entregar lo mejor de sí para superar día a día la realización de sus acciones.

Artículo 1.- Conductas inapropiadas.

Las siguientes conductas no deben evidenciarse en los empleados de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C., dentro de su área de trabajo o en actividades de carácter corporativo tales como las deportivas, culturales, de capacitación o de entretenimiento, sin importar el lugar donde se desarrollen o sea un tercero quien las organice:

- A. Consumir o incitar al consumo de bebidas alcohólicas o drogas enervantes o alucinantes o psicotrópicas
- B. Presentarse a trabajar ni desarrollar su actividad para lo cual fue contratado, bajo los efectos del alcohol, narcóticos o drogas enervantes
- C. La falta de respeto, cortesía y urbanidad, así como los actos de violencia, injuria y maltrato, son actos graves contra la disciplina y el orden en el trabajo cuando estos se presentan en la interacción entre los trabajadores de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. o con terceros en representación de la Empresa de manera directa o indirecta.

Artículo 2.- Conflicto de intereses.

Los empleados de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. en su relación laboral deben guardar lealtad y ello implica permanecer libre de intereses, actitudes o relaciones que puedan ser perjudiciales o negativas para los mejores intereses de la Empresa. En virtud de ello, los empleados deben no solo evitar verdaderos conflictos de intereses, sino toda apariencia de conflicto que pueda ser perjudicial para la imagen de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. o del empleado.

Se registra conflicto de intereses en los siguientes casos:

- A. En todo caso en el cual un pariente cercano (ver al final del párrafo parientes cercanos) de un empleado de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. haga parte del registro de proveedores de la Empresa.
- B. Cuando un pariente cercano de un empleado de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. posea interés financiero, directo o indirecto en un contrato o en cualquier venta o servicio que se haga o haga GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C.
- C. Cuando en el ejercicio de la labor del trabajador de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C., se desprenda una ganancia, prebenda o provecho personal en su beneficio o a favor de parientes cercanos a causa de su poder como empleado y la influencia que puede llegar a ejercer al tomarse la decisión de otorgar un contrato o servicio que derive en su beneficio.
- D. Cuando el empleado de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. sea parcial frente a decisiones que favorecen un tercero por razones personales (parientes cercanos), políticas, religiosas, raciales, sexistas o que de una manera u otra afecte la imparcialidad de su juicio o su obligación de servir a los intereses de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C.
- E. Cuando un empleado de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. se dedique de manera exagerada en la atención de un asunto en el cual posea personal interés en beneficio suyo o de terceros, de tal manera que su rendimiento en las labores habituales, sean obstaculizadas bien sea por la mayor dedicación de tiempo o por la utilización exagerada de equipos, teléfonos, celulares, materiales del Empleador u otros recursos físicos de la Empresa, incluida la información de propiedad de la misma.
- F. Cuando se pretenda obtener beneficios personales que van en detrimento de los buenos intereses de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. a través de transacciones o servicios que preste el trabajador a GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. y que sea complemento a su empleo básico.
- G. Cuando dos empleados de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. deciden contraer matrimonio o constituir Unión Libre.

Nota: Se entiende por parientes cercanos para los efectos del presente documento al cónyuge o compañera o compañero permanente, hijos, padres, hermanos, abuelos, primos en primer grado, suegros y cuñados.

Todos los anteriores casos de conflictos de intereses y cualquier otro no contemplado, deben ser declarados por escrito por los directamente implicados, empleados o terceros, y deben ser analizados por la persona responsable de Administración de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. a fin de que se evalúe si dicha relación o situación genera o no conflicto en el desarrollo del trabajo y procederá a dar o no la autorización para el caso particular.

[Artículo 3.- Información confidencial.](#)

Toda información que los empleados tienen a su cargo como consecuencia de su relación laboral con GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. no debe ser divulgada en forma verbal o escrita sin la autorización formal debida. Otros eventos que atentan contra la confidencialidad de la información son:

A. Cualquier intento por parte de terceros, de obtener información de la empresa, debe ser reportado inmediatamente a la Gerencia. La información de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. y de sus clientes debe conservarse bajo carácter confidencial aún después de haberse retirado el trabajador de la empresa, correspondiéndole al ex trabajador devolver oportuna y debidamente inventariado a su superior inmediato, todos los documentos y archivos físicos y electrónicos que se encuentren en su poder.

B. Uso de Internet, GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. proporciona a sus empleados un ambiente sano y adecuado para el desempeño de las labores requeridas, por lo tanto, no se permitirá proyectar entre empleados, imágenes pornográficas, racistas, sexistas o que inciten a la violencia o comisión de delitos.

C. Con relación a los clientes de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. r. La normatividad legal peruana protege el derecho de todo ser humano a la intimidad personal. Por lo tanto, es obligación de todos los empleados de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. respetar la intimidad de los clientes y tratar estrictamente de forma confidencial cualquier información oral o escrita, personal o comercial que conozca de los mismos.

D. Igual manejo de lo planteado en el ítem anterior, debe darse a la información de contratistas de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. y aplica por extensión a la historia laboral de empleados y ex empleados de la Empresa.

Artículo 4.- Responsabilidades de los jefes.

En GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C., los jefes, líderes y supervisores deben tratar a sus subalternos y a cualquier otro funcionario de la Empresa con el respeto y consideración debida, por lo tanto, no se permitirá ningún maltrato ofensivo, denigrante, discriminatorio, racista, sexista o inmoral dentro del ambiente laboral.

Por lo anterior, en GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. no se permite a los superiores:

A. Acosar de forma alguna a sus subordinados.

B. Realizar actos deshonorosos, abusivos, ofensivos o denigrantes contra ellos.

C. En GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. es deber principal de los superiores. Instaurar denuncias y poner en conocimiento de las autoridades respectivas a empleados de la Empresa, que hubiesen cometido o intentado cometer algún tipo de delito contra la misma o de cualquier acto que atente o pueda llegar a causar daño patrimonial a la Empresa.

Segunda. - RESPONSABILIDAD EN EL MANEJO DE FONDOS:

Los empleados de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C., que de cualquier forma tengan acceso a fondos de la Empresa, deberán conocer y seguir las normas para el adecuado manejo y protección de los mismos. La aprobación de gastos solo deberá efectuarse cuando el superior jerárquico del trabajador que los realiza, se asegure que las cantidades son las correctas. Ningún empleado puede aprobar por sí mismo su propia cuenta de gastos y no podrán efectuarse compensaciones o comisiones secretas a ninguna persona, incluyendo empleados de la Empresa.

Los colaboradores de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. NO SOBORNAN. Por ello está estrictamente prohibido el pago de sobornos a cualquier persona y en cualquier forma. Todos los pagos deberán registrarse y describirse adecuadamente en los libros contables de la Empresa.

Todos los fondos de la Empresa, incluyendo dinero en efectivo y tarjetas de crédito corporativas deberán usarse solamente para los fines para los cuales se ha fijado su destinación y no para uso personal o beneficio propio del empleado.

Tercera. - PROTECCIÓN Y USO DE LOS ACTIVOS:

Es responsabilidad de los empleados proteger celosamente los activos de la Compañía. Los muebles y equipos de la Empresa incluidos los aparatos celulares, sin importar su condición, no podrán prestarse, venderse, alquilarse, destruirse o regalarse.

Los teléfonos de la Empresa no podrán utilizarse para llamadas personales de larga distancia, excepto cuando éstas sean autorizadas de manera específica o de acuerdo con prácticas adoptadas por la Empresa. Las llamadas locales podrán efectuarse siempre y cuando no se afecten los negocios y actividades de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. Los demás servicios de comunicaciones de la Empresa no podrán usarse para fines personales.

Cuarta. - REGISTROS DE GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C.:

Para el cumplimiento de las obligaciones legales, económicas y administrativas de la Empresa se requieren registros exactos y confiables. Los comprobantes, cuentas, registros de nómina y demás datos deberán ser completos, ordenados y verdaderos. Todos los archivos deberán mantenerse de acuerdo con las prácticas y procedimientos legales y de conformidad con las normas adoptadas internamente por la Empresa. En los libros de Contabilidad no podrá efectuarse ningún registro, omisión o falsificación con la intención de omitir o distraer la verdadera intención de la transacción.

Quinta. - DE LA PROPIEDAD INTELECTUAL:

Todas las ideas, técnicas, procesos o inventos relacionados con las actividades de la Empresa y que hubiesen sido desarrollados por empleados de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. durante su vinculación a ella, además de ser confidenciales, son de propiedad exclusiva de ésta.

Es obligación de todo empleado informar a la Gerencia de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. sobre cualquier sustracción, plagio, copia o uso indebido de los sistemas, procedimientos y métodos del GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C..

Sexta. – Prácticas comerciales:

La compañía deja claramente establecidos los principios de competitividad dentro del marco legal permitido, por tanto, queda totalmente prohibida toda practica que se realice fuera del marco legal o que aproveche un vacío legal. Todas las prácticas comerciales estarán guiadas por los principios de la honestidad, responsabilidad, verdad y enfoque en satisfacer las necesidades del cliente.

Nuestras practicas económicas no permitirán en ningún momento:

- Aceptar o realizar trabajos a cambios de dadas o cualquier otro beneficio que pudiere darse fuera de las prácticas de intercambio legalmente aceptadas y que son reguladas por la SUNAT.
- Involucrar a la compañía en prácticas abusivas o desleales.
- Negociar fuera del marco legal para verse posicionado dentro de algún tipo de concurso público o privado.
- Realizar operaciones con personal menor de edad, personas forzadas o no realizar el pago debido por los servicios recibidos.
- Realizar practicas que aseguren ser el único proveedor de un determinado bien o servicio, la compañía repudia todo acto de monopolio que atente contra la libre competencia comercial a nivel nacional o internacional.

Séptimo. – CONFIDENCIAL.

La información contenida en este documento o en cualquiera de los anexos del mismo es de propiedad de GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. y se entrega a su trabajador sobre la base de que permanecerá estrictamente confidencial. Esta información no debe ser transmitida,

utilizada, reproducida ni divulgada a otros, salvo con la autorización expresa de quien la origina. Al recibir y examinar este documento y los anexos al mismo, el trabajador se compromete en respetar y cumplir los términos consagrados que lo componen.

Octavo. – SANCIONES.

Las sanciones disciplinarias que se aplican en GYM MINING LOGISTC TRANSPORT S.A.C. tienen por finalidad, entre otras, que el trabajador rectifique su comportamiento, salvo en aquellos casos en que la falta cometida sea calificada como grave y la sanción fuese el despido.

Los jefes inmediatos tienen el deber de mantener una constante comunicación con el personal a su cargo, asimismo brindar orientación y apoyo para una correcta actuación laboral y personal, con la finalidad de evitar en lo posible las prácticas inseguras y la aplicación de medidas disciplinarias.

Las medidas disciplinarias a adoptarse de acuerdo a las faltas cometidas en el trabajo son las siguientes:

- a) Amonestación escrita.
- b) Suspensión.
- c) Despido.

Toda sanción disciplinaria a que se ha hecho merecedor un trabajador debe constar en su récord personal.

El orden de enumeración de estas sanciones no significa que deban aplicarse correlativamente o sucesivamente. Cada sanción debe adecuarse a la naturaleza y gravedad de la falta y a los antecedentes personales del trabajador.

Las sanciones disciplinarias se aplicarán con criterio, honestidad, y responsabilidad, sobre la base de los principios de razonabilidad y proporcionalidad, de la siguiente manera:

- a) La amonestación escrita será aplicada por el jefe inmediato con el conocimiento de la Gerencia General Adjunta y Calidad.
- b) La suspensión será aplicada por el Jefe del Área, con el conocimiento y autorización de la Gerencia General Adjunta.
- c) El despido será aplicado por el Gerente General Adjunta, debiendo el Jefe del Área informar de dicha falta.

Se amonestará por escrito a los trabajadores que incurran en las siguientes faltas:

- a) No acatar las disposiciones de este Reglamento.
- b) Manipular equipos contra incendio cuando no exista necesidad de hacerlo.
- c) No usar los Equipos de Protección Personal (EPP's) asignado por la empresa.
- d) Cualquier otra falta similar, que a juicio de LA EMPRESA amerite una amonestación escrita.

Se suspenderá del trabajo sin goce de haber, a los trabajadores que incurran en las siguientes faltas:

- a) Realizar negligentemente las tareas propias de su cargo o aquellas que se le encomienden.
- b) Presentarse bajo los efectos del alcohol o de drogas que alteren su conducta normal, considerándose automáticamente como falta injustificada.
- c) Manejar, operar o conducir equipos, herramientas, vehículos y otros sin autorización.
- d) Descuidar la seguridad, el trabajo y/o los implementos asignados, así como no usar los implementos de seguridad.
- e) Usar bienes, materiales, equipos, herramientas, vehículos y otros de propiedad de LA EMPRESA, para fines ajenos al trabajo.
- f) Intimidar a los compañeros de trabajo para lograr objetivos ajenos a los establecidos por LA EMPRESA o cometer actos que contravengan los reglamentos y otras normas.
- g) Dañar por negligencia y/o culpa los equipos o mobiliario de LA EMPRESA
- h) Portar cualquier clase de armas de fuego en el centro de trabajo, sin estar autorizado.
- i) Ejecutar actos que puedan poner en peligro la vida de sus compañeros o afectar intereses de LA EMPRESA
- j) Ser reincidente en cualquiera de las faltas a que se encontrase en el artículo 148.

De modo general se incluye como causal de suspensión las faltas que a juicio de LA EMPRESA sean de similar naturaleza, pues la relación que antecede sólo tiene carácter enunciativo.

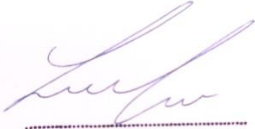

La suspensión podrá ir de uno hasta cinco días, dependiendo de la gravedad de la falta y de la conducta reiterativa.

El despido es la separación definitiva del trabajador por haber cometido falta grave.

Falta grave cometida por el trabajador es toda infracción de los deberes esenciales que emanan del contrato de trabajo, de tal suerte que haga irrazonable la subsistencia de la relación laboral.

Constituyen causas justas de despido, aquellas señaladas expresamente en las leyes vigentes en la materia. Asimismo, cualquiera de las faltas señaladas en el presente reglamento, podrá ser calificada como falta grave y será causal de despido si se encuentra tipificada como tal por las normas laborales vigentes, o si han sido cometidas de manera reiterada por el trabajador.

La aplicación y procedimiento para el despido se ceñirá a las normas contenidas en los dispositivos legales vigentes.

Versión:	Elaborado por:	Aprobado por:
001	Nombre: Miguel Angel Areche Paucar	Nombre: Miguel Rubianes
Fecha:	Cargo: Jefe SSOMA	Cargo: Gerente General
04/01/2024	 Miguel Angel Areche Paucar JEFE SSOMA GYM MINING LOGISTIC TRANSPORT S.A.C.	 Miguel A. Rubianes Villamonte GERENTE GENERAL
Descripción:		
Emisión	Firma:	Firma:
Modificaciones:	No cuenta con modificaciones	