

**REGLAMENTO INTERNO DE TRABAJO  
PETRÓLEOS DEL PERÚ – PETROPERÚ S.A.**

<b>CONTENIDO</b>	
<b>GENERALIDADES</b>	
<b>MARCO NORMATIVO</b>	
<b>CAPÍTULO I: DE LA JURISDICCIÓN Y OBLIGATORIEDAD</b>	
<b>CAPÍTULO II: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA</b>	
<b>CAPÍTULO III: DE LA ADMISIÓN O INGRESO DE TRABAJADORES: REQUISITOS Y CONDICIONES</b>	
<b>CAPÍTULO IV: DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES</b>	
<b>CAPÍTULO V: NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL CENTRO DE TRABAJO</b>	
<b>CAPÍTULO VI: JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y REFRIGERIO</b>	
<b>CAPÍTULO VII: TRABAJO EN SOBRETIEPO U HORAS EXTRAS</b>	
<b>CAPÍTULO VIII: DESCANSO SEMANAL, DESCANSO EN FERIADOS Y VACACIONES</b>	
<b>CAPÍTULO IX: NORMAS DE PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO: PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIAS</b>	
<b>CAPÍTULO X: REGLAS GENERALES APLICABLES AL TELETRABAJO</b>	
<b>CAPÍTULO XI: NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA ENTRE TRABAJADORES Y PETROPERÚ S.A.</b>	
<b>CAPÍTULO XII: DISCIPLINA</b>	
<b>MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b>	
<b>ACTOS QUE JUSTIFICAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS</b>	
<b>NEUTRALIDAD Y TRANSPARENCIA DEL PERSONAL DURANTE LOS PROCESOS ELECTORALES</b>	
<b>CAPÍTULO XIII: ATENCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, QUEJAS Y RECLAMOS</b>	
<b>CAPÍTULO XIV: SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	
<b>CAPÍTULO XV: PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL</b>	
<b>CAPÍTULO XVI: MEDIDAS FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO</b>	
<b>CAPÍTULO XVII: PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS DEL CONSUMO DE TABACO</b>	
<b>CAPÍTULO XVIII: IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS Y PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA</b>	
<b>CAPÍTULO XIX: MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS</b>	
<b>CAPÍTULO XX: NORMAS SOBRE SEGURIDAD EN LA INFORMACIÓN</b>	
<b>CAPÍTULO XXI: DISPOSICIONES FINALES</b>	

## GENERALIDADES

El presente Reglamento Interno de Trabajo (en adelante, “**el Reglamento**”) emitido al amparo del Decreto Supremo N° 009-97-TR y demás normas complementarias y modificatorias, establece el conjunto de disposiciones específicas que regulan las relaciones de trabajo en Petróleos del Perú (en adelante, “**PETROPERÚ S.A.**” o “**la Empresa**”) las cuales deben ser observadas por todos sus trabajadores con independencia del puesto, cargo o categoría de trabajo que desempeñen y del tipo contrato que pudieran tener. El Reglamento regula las relaciones entre PETROPERÚ S.A. y los trabajadores, con la finalidad de fomentar y mantener la armonía y la disciplina en el trabajo, a través del correcto ejercicio de los derechos y deberes establecidos en las normas legales, las normas internas y las que en el propio Reglamento se señalan.

Las relaciones laborales en PETROPERÚ S.A. se encuentran reguladas por el régimen laboral de la actividad privada, normado por el Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado por el Decreto Supremo No. 003-97-TR (en adelante, la “LPCL”), su Reglamento, así como por la normativa complementaria y modificatoria aplicable a dicho régimen.

La modalidad de Teletrabajo se rige por las normas aplicables a la materia, tales como la Ley 30036, Ley que regula el Teletrabajo y su Reglamento, aprobado por el Decreto Supremo No. 017-2015-TR. En lo que resulte concerniente, se aplicarán las regulaciones pertinentes al régimen laboral de la actividad privada, según lo señalado.

Las disposiciones contenidas en el Reglamento no restringen el poder de dirección de PETROPERÚ S.A. ni contravienen lo dispuesto en la legislación laboral. Consecuentemente, el Reglamento no limita en modo alguno las facultades de dirección, administración y disciplinarias de PETROPERÚ S.A. para normar, organizar y ejecutar sus actividades, determinar y modificar las funciones, procedimientos y condiciones de trabajo, incluyendo las condiciones de tiempo, forma y lugar, así como supervisar el cabal cumplimiento de las obligaciones de los trabajadores y aplicar las sanciones que correspondan, de acuerdo a la legislación vigente, en caso de incumplimientos.

## MARCO NORMATIVO

Las disposiciones contenidas en el presente han sido elaboradas en concordancia con las normas legales que pasamos a detallar:

### NORMATIVIDAD LEGAL

- La Constitución Política vigente.
- Decreto Supremo N° 039-91-TR, Normas relacionadas al Reglamento Interno de Trabajo.
- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral y su Reglamento, aprobado por D.S. N° 001-96-TR.
- Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, aprobado por Decreto Supremo N° 005-2012-TR.
- Ley N° 30036, Ley que regula el Teletrabajo, y su Reglamento, aprobado mediante Decreto Supremo N° 017-2015-TR.
- Demás normativa legal aplicable.

### NORMATIVIDAD INTERNA

- Código de Integridad de PETROPERÚ S.A., aprobado con Acuerdo de Directorio N° 070-2021-PP Del 01.07.2021.

- Código del Buen Gobierno Corporativo de PETROPERÚ S.A., aprobado con Acuerdo de Directorio N° 047-2018-PP de fecha 28.05.2018, modificado por Acuerdo de Directorio N° 110-2020-PP de fecha 05.11.2020.
- Reglamento de Organización y Funciones de PETROPERÚ S.A., aprobado mediante Memorando N° GGRL-1566-2021 de fecha 28.05.2021.
- Manual de Organización y Funciones de PETROPERÚ S.A., aprobado por Gerencia General con Memorando N° N° GGRL-1566-2021 de fecha 28.05.2021.
- Política Corporativa de Seguridad de la Información de Petróleos del Perú – PETROPERÚ S.A., aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 100-2017-PP.
- Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de delitos de Corrupción y de Gestión Antisoborno de PETROPERÚ S.A.
- Sistema de Prevención de Lavados de Activos y Financiamiento del Terrorismo de PETROPERÚ S.A.
- Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción de PETROPERÚ S.A.
- Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001) de PETROPERÚ S.A.
- Convenio de Confidencialidad, Cesión de Derechos de Propiedad Intelectual y Conflicto de Intereses, que todo trabajador de PETROPERÚ S.A. ha suscrito en la oportunidad correspondiente.
- Procedimiento Prevención, Investigación y Sanción de los Actos de Hostigamiento Sexual, Código N° PROA1-081.
- Procedimiento Aplicación de Medidas Disciplinarias, Código PROA1-076.

## **CAPÍTULO I DE LA JURISDICCIÓN Y OBLIGATORIEDAD**

- Artículo 1º** El presente Reglamento obliga a todo trabajador de PETROPERÚ S.A., cualquiera sea su modalidad de contratación, categoría, grado de jerarquía o lugar de trabajo, a su cabal cumplimiento.
- Artículo 2º** La incorporación de una persona al servicio de PETROPERÚ S.A., exige de ella el pleno conocimiento de este Reglamento y su aceptación absoluta, sin reserva ni limitación alguna, dentro de las normas vigentes.
- Artículo 3º** El presente Reglamento es igualmente aplicable a trabajadores contratados a plazo determinado o sujetos a modalidad, de acuerdo a las normas vigentes.
- Artículo 4º** En los casos no previstos y/o infracciones a normas laborales y éticas, se aplican en cuanto resulte pertinente, y en forma supletoria, los convenios colectivos vigentes, así como las normas y procedimientos que al respecto emita PETROPERÚ S.A., atendiendo a las circunstancias, antecedentes, consecuencias u otros aspectos pertinentes, aplicándose los principios de razonabilidad y buena fe.
- Artículo 5º** PETROPERÚ S.A. entregará un ejemplar del presente Reglamento Interno de Trabajo a todos los trabajadores, por lo tanto, su conocimiento y cabal cumplimiento resulta obligatorio desde el primer día de su ingreso al trabajo, consecuentemente, no se podrá invocar ignorancia parcial o total para justificar su inobservancia o incumplimiento.

## **CAPÍTULO II DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

- Artículo 6º** Es derecho exclusivo de PETROPERÚ S.A., planear, organizar, coordinar, dirigir, orientar, administrar y controlar las actividades del personal en el centro de trabajo.

En ese sentido, en lo que concierne a administración de personal, este derecho comprende las siguientes prerrogativas:

1. Determinar objetivos y metas de producción.
2. Determinar el número de puestos de trabajo, título, deberes y responsabilidades, así como el número de trabajadores necesarios para cumplir con sus objetivos.
3. Determinar la capacidad e idoneidad de cualquier trabajador para ocupar un puesto, así como para apreciar sus méritos y decidir su promoción y/o mejora de remuneración, de conformidad a sus políticas internas.
4. Dirigir técnica y administrativamente todas las actividades de la Empresa. PETROPERÚ S.A. podrá desarrollar mediante cualquier medio de comunicación interna, todo aspecto de este Reglamento o políticas administrativas y económicas siempre que las mismas cumplan y no perjudiquen los derechos de sus trabajadores reconocidos por la legislación laboral vigente.
5. Programar, establecer y/o modificar las jornadas, horarios y turnos de trabajo, de acuerdo con sus necesidades operativas.
6. Introducir y aplicar nuevos métodos de trabajo.
7. Designar las labores y tareas, así como a las personas que las deben de efectuar. PETROPERÚ S.A. dirigirá la realización de estas labores y sancionará a quienes incumplan las disposiciones impartidas.
8. Convocar, seleccionar y contratar nuevo personal para cubrir los distintos puestos de trabajo, estableciendo parámetros objetivos para cumplir con los perfiles requeridos.
9. Crear, fusionar y/o suprimir puestos de trabajo que considere innecesarios dentro de su estructura organizacional.
10. Establecer descripciones de puestos y asignar responsabilidades a los trabajadores.
11. Determinar el título de puesto de cada trabajador.
12. Transferir, trasladar, rotar y/o permutar a un trabajador, a los distintos puestos de trabajo, unidades operativas, y centros de trabajo que se encuentren en las distintas zonas geográficas en donde PETROPERÚ S.A. desarrolle sus actividades, cuando ello lo considere necesario por razones administrativas, organizacionales u operativas, en línea con las normas y procedimientos de la Empresa.
13. Verificar la permanencia del trabajador en su puesto de trabajo, así como el estricto cumplimiento de la jornada de trabajo, cuando corresponda.
14. Realizar visitas al domicilio del trabajador, en los casos que considere conveniente, durante el tiempo de duración del descanso médico, y de ser necesario, solicitar la constatación notarial o policial para verificar que está cumpliendo con las recomendaciones médicas para la recuperación de su salud.
15. Evaluar las labores de sus trabajadores, con el propósito de procurar que sean realizadas de acuerdo con los valores de PETROPERÚ S.A.
16. Disponer que los trabajadores utilicen obligatoriamente su fotocheck de identificación dentro de PETROPERÚ S.A.
17. Solicitar a los trabajadores la suscripción de convenios que PETROPERÚ S.A. considere necesarios para una adecuada gestión de la Empresa.
18. Aprobar o rechazar las solicitudes de permisos y licencias de los trabajadores.
19. Dirigir y controlar la realización de las labores establecidas en las descripciones de puesto y adoptar medidas disciplinarias o despedir a trabajadores, de acuerdo a las normas legales, políticas y/o reglamentos vigentes.
20. Formular, aprobar y modificar políticas, normas y procedimientos, que permitan gestionar la organización de acuerdo a sus objetivos y estrategias.

21. Determinar y, de ser el caso, modificar la política de remuneraciones y beneficios que corresponda a los trabajadores, dentro del marco legal aplicable
22. Cualquier otra prerrogativa que pudiera tener PETROPERÚ S.A., en virtud del presente Reglamento, lineamientos, procedimientos y políticas internas, directivas, contrato de trabajo, normas legales, y/o cualquier otra fuente de derechos y/o obligaciones.

Las facultades de PETROPERÚ S.A. descritas anteriormente son eminentemente enunciativas y no limitativas, pudiendo ésta ampliarlas dentro de los parámetros de la normatividad legal vigente.

**Artículo 7º** Son obligaciones de PETROPERÚ S.A.:

1. Cumplir y hacer cumplir los dispositivos legales, los convenios vigentes en el centro de trabajo, el presente Reglamento Interno de Trabajo y demás procedimientos y disposiciones internas con relación al mantenimiento y administración del centro de trabajo.
2. Brindar una supervisión racional y fundamentada en un genuino respeto por la persona humana y dignidad de sus trabajadores, procurando mantener la mejor armonía y comprensión dentro de las relaciones de trabajo.
3. Disponer que los diversos niveles de supervisión presten oportuna y debida atención a las sugerencias y reclamos de los trabajadores, cuando sean razonables, posibles y justificados.
4. Propiciar y fomentar el desarrollo integral de sus trabajadores.
5. Estimular el esfuerzo creativo de los trabajadores, manteniendo una actitud receptiva frente a las sugerencias formuladas.
6. Efectuar evaluaciones periódicas sobre el desempeño del trabajador a fin de definir los planes de desarrollo.
7. Proporcionar un ambiente de trabajo seguro y saludable, incluyendo los equipos, materiales y herramientas para una operación eficiente, estableciendo campañas que contribuyan a la prevención de accidentes de trabajo.
8. Supervisar las labores de sus trabajadores, señalándoles objetivos y metas, analizar los resultados con el propósito de procurar que el trabajo sea efectuado al mínimo costo posible y de acuerdo a los patrones comunes de calidad, cantidad, y prontitud que PETROPERÚ S.A. requiere.
9. Desarrollar programas de inducción a los trabajadores que ingresen a PETROPERÚ S.A. y mejorar sus conocimientos y competencias.
10. Entrenar, capacitar e instruir a los trabajadores, de acuerdo a la Política de Capacitación anual.
11. Hacer cumplir las disposiciones del Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo.
12. Implementar y mantener un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
13. Evitar actos discriminatorios con los trabajadores respecto a sus creencias religiosas, políticas o de opinión, así como por su nacionalidad, idioma, raza, sexo o por enfermedades como VIH (Virus de la Inmunodeficiencia Humano) y el SIDA (Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida), tuberculosis, así como cualquier otro acto de discriminación que establezca la Ley.
14. No exigir pruebas de VIH o exhibición del resultado de éstas para la contratación de nuevo personal, durante la relación laboral, ni como requisito para que el trabajador permanezca en PETROPERÚ S.A.
15. Velar por el cumplimiento de la Ley N° 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual, y de acuerdo al Procedimiento "Prevención, Investigación y Sanción de los Actos de Hostigamiento Sexual", Código N° PROA1-081.

**Artículo 8º** PETROPERÚ S.A. vela por el bienestar de los trabajadores.

### **CAPÍTULO III DE LA ADMISIÓN O INGRESO DE TRABAJADORES: REQUISITOS Y CONDICIONES**

**Artículo 9º** El ingreso de personal a PETROPERÚ S.A. es una facultad exclusiva y propia de la Empresa. En tal sentido, el proceso de convocatoria, selección y contratación de trabajadores en general se realizará conforme a las normas legales vigentes y procedimientos que para tal efecto determine PETROPERÚ S.A., sin perjuicio de establecer las excepciones que se consideren pertinentes.

**Artículo 10º** PETROPERÚ S.A. designará a los trabajadores autorizados a participar en la selección y contratación del personal, certificando que los postulantes cumplan con los requisitos establecidos por la Empresa, teniendo en cuenta su formación académica, capacidad técnica, profesional, experiencia, antecedentes, entre otros criterios similares.

**Artículo 11º** Las posibilidades de empleo en PETROPERÚ S.A. serán ofrecidas a todas las personas por igual sin hacer discriminación de grupo étnico, color, sexo, edad, religión, condición social, estado civil o de cualquier otra condición subjetiva.

**Artículo 12º** El postulante a través de la Bolsa de Trabajo de PETROPERÚ S.A. realizará la inscripción de acuerdo al Procedimiento establecido por la Empresa.

**Artículo 13º** Una vez logrado el ingreso, el postulante deberá presentar los documentos detallados en los procedimientos aprobados para tal efecto.

PETROPERÚ S.A. se reserva el derecho de solicitar cualquier otro documento que considere necesario.

El examen médico de preempleo es obligatorio y está a cargo de Servicios Médicos de PETROPERÚ S.A. La no aprobación del examen médico en mención impide la admisión en el trabajo, en caso el puesto requiera de determinada aptitud física o mental para su desempeño.

La realización de dicho examen no conlleva -en ninguna circunstancia- la exoneración del período de prueba.

**Artículo 14º** La falsedad o adulteración de la documentación señalada constituyen falta grave de la buena fe laboral necesaria para celebrar y mantener cualquier relación laboral, sin perjuicio de las sanciones penales a las que se pudieran dar origen.

**Artículo 15º** En caso de constatarse alguna información, dato o documento total o parcialmente falso o inexacto, ya sea durante el transcurso del proceso de selección e incorporación, o con posterioridad a dicho proceso, PETROPERÚ S.A. procederá a tomar las medidas legales que correspondan, dentro de las que se encuentran las siguientes: (i) la desaprobación del proceso de selección, cuando el responsable sea un postulante; (ii) la adopción de las medidas disciplinarias que correspondan, cuando se trate de un trabajador; (iii) la adopción de las medidas legales que apliquen al caso en concreto, en cualquier circunstancia.

**Artículo 16º** Es responsabilidad de todo trabajador mantener actualizado el registro de su domicilio, informando por escrito a Gestión de Personas, con copia a su Jefe inmediato la dirección de su nuevo domicilio, en un plazo no mayor de cinco (5) días hábiles de efectuado el cambio de su domicilio. Toda notificación que efectúe la

Empresa al trabajador, realizada al último domicilio comunicado a PETROPERÚ S.A. y registrado en su Boleta de Pago, será considerada válida para todos sus efectos.

**Artículo 17º** PETROPERÚ S.A. reconoce el principio de igualdad de trato e igual remuneración, de acuerdo a la política salarial vigente.

**Artículo 18º** El proceso de selección está a cargo de las Gerencia Gestión de Personas.

#### **CAPÍTULO IV DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES**

**Artículo 19º** Son obligaciones del trabajador, entre otras, las siguientes:

1. Conocer y cumplir con las disposiciones de este Reglamento Interno de Trabajo, Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo, Código de Integridad de PETROPERÚ S.A., así como todas las políticas, procedimientos y normas internas, incluyendo las disposiciones, instrucciones y órdenes impartidas por sus superiores derivadas de la relación laboral.
2. Comunicar por escrito a su Jefe inmediato, cualquier cambio o variación de sus datos personales, familiares, estado civil, cambio de domicilio y otros solicitados por la Empresa, para mantener actualizado su archivo personal. Caso contrario, y para todo efecto, PETROPERÚ S.A. tendrá por ciertos y vigentes los datos consignados por el trabajador en la oportunidad más reciente.
3. Cumplir con el horario de trabajo que tiene establecido PETROPERÚ S.A.
4. Asistir a sus labores en buen estado de presentación y correctamente vestido.
5. Mantener durante las horas de labor la debida compostura y respeto para con sus superiores, compañeros de trabajo y terceras personas que visiten las oficinas e instalaciones de PETROPERÚ S.A., debiendo en todo momento velar por la buena imagen de la Empresa.
6. Desempeñar sus labores de manera diligente, con honestidad, lealtad y productividad, buena fe y de acuerdo con las funciones que le sean asignadas, siguiendo las instrucciones de su jefe y los objetivos establecidos en línea con la visión, misión, valores, principios de la Empresa, y con el Código de Integridad y normas relacionadas al Sistema de Integridad de PETROPERÚ S.A.
7. El trabajador que no pueda concurrir a su centro de trabajo por razones de fuerza mayor o por encontrarse enfermo, lo hará conocer de inmediato por teléfono o por otro medio de similar prontitud, a su jefe inmediato y a Servicios Médicos cuando corresponda, indicando el lugar donde se encuentra.
8. Asimismo, es obligación de todo trabajador al reintegrarse a sus labores, luego de cualquier ausencia, acreditar ante su Jefe inmediato y ante Servicios Médicos cuando corresponda, las causas que la originaron, pudiendo el Jefe solicitar a su criterio, cualquier otra prueba o documento que verifique fehacientemente la justificación de la misma.
9. Todo trabajador debe portar en cualquier instalación o dependencia de PETROPERÚ S.A., en forma visible y permanente su ficha o tarjeta de identificación (fotocheck) emitida por la Empresa.
10. Respetar la Confidencialidad de la Información Personal proporcionada por los Trabajadores de la Empresa o terceros y la que obtenga de la Empresa, a la cual tenga acceso el trabajador en ejercicio de sus funciones, velando por el estricto cumplimiento del Convenio de Confidencialidad, Cesión de Derechos de Propiedad Intelectual y Conflicto de Intereses.
11. Cumplir con su Descripción de Puesto y con los requerimientos y órdenes dictadas por su(s) jefe(s), en el marco de la ejecución de su contrato de trabajo.

12. Cuidar y restituir los instrumentos, máquinas, equipos, útiles y herramientas de trabajo proporcionados por la Empresa.
13. Cooperar con PETROPERÚ S.A. en las labores que se deriven de casos de emergencia, siniestros o accidentes relacionados con el personal y/o instalaciones.
14. Respetar el plazo de vigencia de los contratos temporales suscritos con PETROPERÚ S.A., así como sus prórrogas.
15. Ser responsable de sus propios actos. PETROPERÚ S.A. no se responsabilizará por las obligaciones que tenga o adquiera el trabajador en forma personal ante las autoridades civiles, judiciales, entidades administrativas públicas o privadas y particulares.
16. Guardar reserva absoluta ante cualquier persona, durante y después de su periodo de trabajo en PETROPERÚ S.A., sobre cualquier actividad e información confidencial de la Empresa. o de sus clientes. Los trabajadores no pueden entregar o enviar a otros trabajadores o terceros ni directa o indirectamente información de carácter técnico sobre los procedimientos y operaciones de la Empresa y/o documentos de cualquier naturaleza relacionados con PETROPERÚ S.A. y sus clientes. Sin perjuicio de lo anterior, el trabajador, en ninguna circunstancia, se eximirá de la responsabilidad penal o civil de sus acciones en violación a la confidencialidad a la que se encuentra sometido por su vínculo laboral con PETROPERÚ S.A. Toda documentación o herramienta que elabore el trabajador en el desempeño de su cargo pertenecen exclusivamente a PETROPERÚ S.A.
17. Los trabajadores deberán devolver a la Empresa al momento de concluir el vínculo laboral, cualquier recurso de información y papeles de trabajo que hayan sido puestos a su disposición, sin retener copia o guardar documentos pertenecientes a PETROPERÚ S.A. Asimismo, al retirarse de PETROPERÚ S.A., el trabajador deberá devolver en buen estado los útiles, equipos, materiales, fotocheck y otros similares, con sólo el desgaste proveniente del uso regular y deberá hacerse cargo de los costos de aquellos que, por descuido o negligencia, hubiese malogrado o perdido.
18. No realizar reuniones (no concernientes a las labores encomendadas) en el interior del centro de trabajo, dentro o fuera de la jornada de trabajo sin autorización previa, expresada por PETROPERÚ S.A.
19. No difundir, por cualquier medio de comunicación, información referente al funcionamiento de PETROPERÚ S.A. o de los clientes, de ser el caso. Tampoco participar como representante de PETROPERÚ S.A. en reuniones, seminarios, etc. sin la respectiva autorización otorgada por su jefe inmediato o la comunicación correspondiente a la Gerencia Gestión de Personas.
20. No utilizar o disponer de materiales, útiles, equipos, máquinas u otros bienes de la Empresa en beneficio propio y/o de terceros.
21. No hacer ingresar, sin la debida autorización, a personas extrañas a las instalaciones de la Empresa; lo cual incluye a los trabajadores cuyo vínculo haya concluido, a los terceros ajenos a la Empresa, entre otros.
22. Es obligatorio el uso del uniforme vigente completo durante el horario de trabajo, para los trabajadores a quienes se les otorga dicha facilidad.
23. Todos los equipos (computadora, teléfono celular y sus accesorios), fotocheck y otros similares que le sean entregados al ingresar a PETROPERÚ S.A. deberán ser devueltos al término del vínculo laboral con la Empresa.
24. No ejercer ningún acto discriminatorio con sus compañeros de trabajo ya sea por ser portador del VIH/SIDA, por sus creencias religiosas, políticas, nacionalidad, raza, color, género, opinión o idioma o por cualquier otro motivo.
25. Asistir a las sesiones a las que se les convoque con fines de instrucción, entrenamiento, desarrollo o capacitación. Para lo cual, los jefes inmediatos tienen la responsabilidad de brindar las facilidades para la asistencia a dichas sesiones.



26. Realizar y completar los cursos de capacitación obligatoria dispuestos por la Empresa, con relación a la seguridad y salud en el trabajo, ética y transparencia, lucha contra la corrupción, hostigamiento sexual, entre otros. El plazo máximo para realizar los cursos será de 30 días calendario a su fecha de ingreso, o ante cualquier actualización de los mismos, en caso de incumplimiento se aplicará el procedimiento disciplinario correspondiente.
27. Realizar toda acción conducente a prevenir cualquier accidente o riesgo. De detectarse alguna de estas situaciones, el trabajador deberá informar en el más breve plazo dichos hechos a su jefe inmediato.
28. Someterse a las evaluaciones y exámenes que la autoridad competente o la Empresa disponga para verificar la capacidad física y mental de los trabajadores en relación a los puestos que ocupan en base al perfil, así como someterse a los exámenes preventivos y controles de salud que determine PETROPERÚ S.A. conforme a ley.
29. Realizar sus labores con dedicación y eficiencia.
30. Cumplir con sus responsabilidades y acciones necesarias para velar por las disposiciones sobre Seguridad y Salud en el Trabajo
31. Cumplir con las disposiciones sobre prevención, Investigación y Sanción de los actos de hostigamiento sexual.
32. Utilizar los bienes asignados y los servicios que proporcione PETROPERÚ S.A., para el cabal desempeño de las funciones.
33. Abstenerse de brindar declaraciones por cualquier medio verbal o escrito a través de prensa, radio, televisión, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación en nombre PETROPERÚ S.A. en caso no forme parte de sus funciones, salvo autorización expresa.
34. No emitir declaraciones por cualquier medio verbal o escrito a través de prensa, radio, televisión, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación que afecten la imagen y reputación de PETROPERÚ S.A., sus accionistas, directores, gerentes y/o trabajadores.

**Artículo 20º** Además de los derechos que reconoce la legislación vigente, son derechos de los trabajadores:

1. Percibir su remuneración, gratificaciones, asignaciones y/o bonificaciones de carácter general otorgados por PETROPERÚ S.A., que se deriven de la ley, convenio colectivo y contrato de trabajo.
2. Ser tratado con respeto cualquiera sea su condición o jerarquía dentro de PETROPERÚ S.A.
3. Tener la oportunidad de ser promovido por su capacidad, competencia y de acuerdo a la Política de la Empresa, principios de objetividad, justicia y equidad.
4. A presentar quejas y/o reclamos cuando considere vulnerados sus derechos, debiendo respetar las instancias y canales de comunicación.
5. Participar en programas de capacitación y perfeccionamiento de acuerdo a la Política de la Empresa.

## **CAPÍTULO V NORMAS DE CONTROL DE ASISTENCIA AL TRABAJO**

**Artículo 21º** Todos los trabajadores están obligados a registrar personalmente sus horas de ingreso y salida de las oficinas de PETROPERÚ S.A. en el sistema de registro y control de asistencia implementado por la Empresa, así como al inicio y término del tiempo destinado para la toma de alimentos. Se encuentran exceptuados de realizar los mencionados registros los trabajadores de dirección, los trabajadores de

confianza que no se encuentran sujetos a control efectivo de trabajo y los trabajadores que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

**Artículo 22º** Quedan terminantemente prohibidas las siguientes acciones:

1. Que un trabajador marque los ingresos y/o salidas de otros trabajadores (aunque lo esté reemplazando), o que sus ingresos y/o salidas los haga marcar por otra persona.
2. Que la prestación personal del servicio sea efectuada por persona distinta al trabajador, incluyendo las modalidades de trabajo u otras de trabajo no presencial permitidas por ley.

La inobservancia de esta disposición será considerada como una falta pasible de sanción, tanto para el trabajador que marque el ingreso y/o salida de otro, como para aquel que solicite o permita la marcación en su nombre.

**Artículo 23º** PETROPERÚ S.A. se encuentra facultada para implementar nuevos sistemas de control de asistencia, para lo cual informará previamente al trabajador.

**Artículo 24º** Si el trabajador notara algún error al registrar su ingreso o salida del centro de trabajo, deberá dar cuenta a su jefe inmediato, quien comunicará este hecho al Área de Recursos Humanos.

## **CAPÍTULO VI JORNADA DE TRABAJO, HORARIO Y REFRIGERIO**

**Artículo 25º** El cumplimiento de la jornada y el horario de trabajo no se limita a la concurrencia al centro de trabajo y la permanencia en éste durante el tiempo establecido en el contrato de trabajo, sino que además implica el cumplimiento de las funciones por parte del trabajador en el puesto que desempeña acorde a los estándares de calidad requeridos por PETROPERÚ S.A.

**Artículo 26º** La jornada semanal de trabajo establecida es de 44 y 48 horas, a excepción del personal que presta servicios en las estaciones del Oleoducto Norperuano, quienes, por la naturaleza de su labor, tienen un régimen especial de trabajo.

El descanso semanal para el personal diurnista es el día sábado y domingo o domingo, según corresponda. En el caso del personal turnista se sujetará al rol de turnos establecido, pudiendo inclusive coincidir con cualquier día de la semana.

**Artículo 27º** Los horarios y jornadas semanales de trabajo que rigen en las distintas dependencias de PETROPERÚ S.A, están adecuados a las necesidades del servicio y del lugar o zona de las labores, los cuales se exhiben en los lugares de ingreso de las instalaciones de cada centro de trabajo, para conocimiento del personal.

No se encuentran comprendidos en la jornada máxima de trabajo los trabajadores de dirección, los trabajadores de confianza que no se encuentran sujetos a control efectivo del tiempo de trabajo, y los trabajadores que no se encuentren sujetos a fiscalización inmediata.

**Artículo 28º** El tiempo establecido para tomar alimentos es de 45 minutos y se encuentra dentro del cómputo de la jornada de trabajo de acuerdo con el Convenio Colectivo de Trabajo, sin superar el límite de horas establecido en la misma, según corresponda. En consecuencia, los trabajadores deben respetar estrictamente este tiempo, en los horarios establecidos.

**Artículo 29º** Cuando el trabajador se ausente temporalmente de su área física de trabajo por razones justificadas, sin salir de su centro de trabajo, dejará indicado su destino, con el objeto de que pueda ser fácilmente ubicado en casos necesarios. Cuando se trate de salidas fuera del centro de trabajo por razones debidamente justificadas, el trabajador requiere de la previa y expresa autorización de su jefe inmediato.

## **CAPÍTULO VII TRABAJO EN SOBRETIENTO U HORAS EXTRAS**

**Artículo 30º** Se considera trabajo en sobretiempo, las horas trabajadas con autorización escrita del nivel correspondiente, en exceso de la jornada de trabajo y horarios establecidos. Asimismo, se consideran como horas extras aquellas trabajadas en periodos que corresponden a descansos de los trabajadores.

**Artículo 31º** La autorización para realizar trabajos en sobretiempo se adecuará a las normas internas establecidas en PETROPERÚ S.A.

**Artículo 32º** No toda permanencia del trabajador dentro del centro de trabajo y/o instalaciones de PETROPERÚ S.A. fuera de su jornada de trabajo será considerado como trabajo en sobretiempo, sino única y exclusivamente aquella permanencia en que los trabajadores presten una labor real y efectiva fuera de la jornada de trabajo, para cuya verificación deberá haber sido previamente autorizado, de forma expresa por su jefe inmediato. La Empresa no reconocerá horas extras si no son aprobadas previamente a través de este mecanismo.

**Artículo 33º** No constituye trabajo en sobretiempo los minutos previos al horario de ingreso y los minutos posteriores al horario de término de la jornada, que el trabajador utiliza para efectuar los registros.

**Artículo 34º** No está comprendido el personal de dirección y los que no se encuentran sujetos a fiscalización inmediata.

La prestación de trabajo en adición a la jornada legal es voluntaria tanto en su otorgamiento por parte de la Empresa como en su prestación por parte del trabajador. El trabajador que se compromete a laborar en sobretiempo y es programado para tal fin, en su día de descanso, domingo o feriado, según fuere el caso, queda obligado a cumplir con esa obligación. Su inasistencia a realizar el citado trabajo en sobretiempo programado constituye un incumplimiento de sus obligaciones de trabajo, salvo causa debidamente justificada y acreditada.

**Artículo 35º** La remuneración que se abone por concepto de sobretiempo será de acuerdo con las tasas vigentes establecidas en convenio colectivo o ley, según corresponda, dependiendo de la fecha de ingreso del trabajador a PETROPERÚ S.A.

**Artículo 36º** Es obligatoria la prestación de labores extraordinarias, cuando resulte indispensable a consecuencia de un hecho fortuito o fuerza mayor o ponga en peligro inminente a las personas, la seguridad o los bienes de PETROPERÚ S.A. o la continuidad de la actividad. En estos casos la Empresa podrá exigir la continuidad de las labores aún después de terminada la jornada ordinaria de trabajo, hasta evitar los riesgos creados por el referido estado de emergencia.

## CAPÍTULO VIII DESCANSO SEMANAL, DESCANSO EN FERIADOS Y VACACIONES

### DESCANSO SEMANAL Y DESCANSO EN FERIADOS

**Artículo 37º** Los descansos semanales obligatorios y en días feriados de los trabajadores de PETROPERÚ S.A. se sujetan a lo dispuesto en la legislación respectiva.

**Artículo 38º** Todo trabajador tiene derecho al descanso semanal remunerado, el que se gozará, cumplida la jornada semanal, como mínimo, un día a la semana, el cual será preferiblemente domingo. PETROPERÚ S.A. podrá establecer, sin embargo, dependiendo de sus necesidades operativas y atendiendo a la naturaleza de sus labores, regímenes rotativos, alternativos o acumulativos de jornadas de su trabajo y descanso o fijar como día de descanso uno diferente al domingo. El día de descanso semanal se determinará de acuerdo al sistema que opere en el área en la cual presta servicios el trabajador.

**Artículo 39º** Todo trabajo en día de descanso semanal no laborable será pagado con la sobretasa legal correspondiente o compensado con un día de descanso de acuerdo a Ley, y deberá ser aprobado expresamente y justificado por el jefe inmediato.

### VACACIONES

**Artículo 40º** Todos los trabajadores tienen derecho a treinta (30) días calendario de vacaciones, por cada año completo de servicios, de acuerdo a ley.

El trabajador puede disfrutar del descanso vacacional en forma ininterrumpida; sin embargo, a solicitud escrita del trabajador, el disfrute del periodo vacacional puede ser fraccionado en periodos menores, conforme a lo establecido en la Ley.

**Artículo 41º** Durante el descanso vacacional, el trabajador no tiene la obligación de prestar servicios, pero continúa sujeto a los demás deberes que le impone la relación laboral que mantiene con PETROPERÚ S.A. y que derivan de su contrato laboral.

**Artículo 42º** Para establecer la Programación Vacacional, cada Trabajador debe ingresar al portal SAP su fecha de goce vacacional a fin de que sea aprobado por los Jefes Inmediatos, durante el último trimestre de cada año. En dicha Programación se armonizarán las necesidades del trabajador y de la Empresa. A falta de acuerdo respecto a la fecha en la cual se debe salir de vacaciones, corresponderá a PETROPERÚ S.A. fijar la fecha. Se excluyen de esta regla, las trabajadoras que se encuentren en descanso post natal y los padres adoptantes de acuerdo a ley que tienen licencia por adopción, quienes pueden decidir gozar sus vacaciones luego del término de estos descansos, siempre y cuando hubieran cumplido con los requisitos exigidos para gozar de vacaciones remuneradas.

**Artículo 43º** La Programación Vacacional aprobada sólo podrá ser modificada de acuerdo a los niveles de aprobación establecidos en el Cuadro Corporativo de Niveles de Aprobación y Responsabilidad.

**Artículo 44º** El personal que reporta a Gerencia General o Presidencia del Directorio programará, en coordinación con la Gerencia General, la fecha y periodo del goce de su descanso vacacional, lo cual será comunicado a la Gerencia Gestión de Personas Humanos únicamente con efectos informativos y de registro. En ese sentido, los gerentes o representantes de PETROPERÚ S.A. no tendrán derecho al pago de una indemnización por descanso vacacional no gozado oportunamente, de ser el caso.

- Artículo 45º** El goce de descanso vacacional no otorga derecho al trabajador de continuar gozándolo cada año en el mismo mes y/o bajo la misma modalidad.
- Artículo 46º** No se permite el goce de descanso vacacional simultáneo de trabajadores de la misma Área o Departamento a fin de mantener la operatividad de la Empresa.
- Artículo 47º** El pago vacacional está constituido por la remuneración regular que percibe el trabajador, más los beneficios que por ley o convenio colectivo le correspondan, cuyo pago se realizará conforme a la Política de la Empresa.
- Artículo 48º** Por acuerdo escrito entre las partes, pueden adelantarse días de descanso a cuenta del periodo vacacional que se genere a futuro conforme a lo previsto en la normativa legal vigente. En caso de extinción del vínculo laboral, los días de descanso otorgados por adelantado al trabajador son compensados con los días de vacaciones truncas adquiridos a la fecha de cese. Los días de descanso otorgados por adelantado que no puedan compensarse con los días de vacaciones truncas adquiridos, no generan obligación de compensación a cargo del trabajador.
- Artículo 49º** La reducción de vacaciones procede en forma excepcional previo acuerdo escrito entre las partes y con la debida compensación por los días trabajados. En este caso, sólo se pueden reducir quince (15) días por período. La reducción solo puede imputarse al periodo vacacional que puede gozarse de forma fraccionada en periodos inclusive inferiores a siete días calendario.
- Artículo 50º** El trabajador previo al goce de su periodo vacacional hará la entrega del puesto en el Formato que tiene implementado la Empresa.

## **CAPÍTULO IX NORMAS DE PERMANENCIA EN EL PUESTO DE TRABAJO: PERMISOS, LICENCIAS E INASISTENCIAS**

### **DE LOS PERMISOS**

- Artículo 51º** Es competencia exclusiva de PETROPERÚ S.A, otorgar cualquier clase de permiso cuando así lo estime conveniente, de acuerdo a las normas del Reglamento, Manuales de políticas y a cualquier otro dispositivo que emita PETROPERÚ S.A., así como a la normatividad vigente. No existe obligación por parte de PETROPERÚ S.A. de otorgar permisos en horas de trabajo. En tal sentido, el otorgamiento de permisos no constituye precedente para ocasiones futuras ni para el propio trabajador que lo solicitó ni para el resto de los trabajadores.
- Artículo 52º** Asimismo, las solicitudes de permisos se evaluarán aplicando los criterios de buena fe, justificación suficiente, urgencia del trabajador y limitación a los asuntos y al tiempo para el que se solicitan. La calificación de la procedencia o improcedencia de toda solicitud de permiso corresponde única y exclusivamente a PETROPERÚ S.A.
- Artículo 53º** Los permisos con pago por enfermedad y accidente industrial serán autorizados por los médicos de PETROPERÚ S.A., instituciones médicas acreditadas y/o médicos particulares debidamente acreditados en el Colegio Médico del Perú.
- Artículo 54º** PETROPERÚ S.A. concede una hora de permiso con pago a las madres trabajadoras para amamantar a sus hijos durante el primer año de edad, el cual será tomado según acuerdo entre la trabajadora y la Empresa.

- Artículo 55°** En los casos de fallecimiento de familiares de trabajadores con vínculo laboral al 31.12.2017, los permisos con pago serán otorgados de acuerdo a lo establecido en el Convenio Colectivo Único de Trabajo.
- Artículo 56°** Para los casos de mudanza, PETROPERÚ S.A. concederá al personal con vínculo laboral al 31.12.2017, un máximo de dos (2) días de permiso con goce de remuneraciones en la fecha que se efectúe la mudanza, debiendo presentar el respectivo Certificado Policial donde conste que se faculta la misma en los días en que se le otorgó el permiso.
- Artículo 57°** PETROPERÚ S.A. otorga permiso a los Dirigentes de las Organizaciones Sindicales para que puedan desarrollar sus labores, conforme a lo establecido en la Ley o Convenio Colectivo.

### **DE LAS LICENCIAS**

- Artículo 58°** PETROPERÚ S.A. otorga Licencias cuando así lo estime conveniente de acuerdo con las normas internas que emita PETROPERÚ S.A., así como a la normatividad vigente.
- Artículo 59°** La Empresa otorga licencia por maternidad a las trabajadoras gestantes, cuyo plazo se ajusta a lo establecido en la normatividad vigente, pudiendo ser el goce de descanso prenatal diferido, parcial o totalmente, y/o acumulado por el postnatal, a decisión de la trabajadora gestante.
- Artículo 60°** La licencia por paternidad se otorgará de acuerdo a lo establecido en las normas vigentes.
- Artículo 61°** Los trabajadores de PETROPERÚ S.A. elegidos Alcaldes Distritales y Regidores gozarán de licencia con pago hasta por quince (15) horas semanales, con la finalidad de que ese tiempo lo dediquen exclusivamente a las labores municipales. En el caso de los Alcaldes lo antes expuesto rige si el trabajador optó por la remuneración que le otorga la Empresa. Los trabajadores de la Empresa elegidos Alcaldes Distritales que opten por la remuneración municipal, gozarán de licencia sin pago por el término de su mandato.
- Artículo 62°** Para los trabajadores que sigan estudios dentro o fuera del país, la Empresa otorga licencia sin goce de remuneraciones previa solicitud debidamente justificada y aprobación de Gerencia General.
- Artículo 63°** PETROPERÚ S.A. concederá cualquier otra licencia prevista en las disposiciones legales vigentes.

### **DE LAS INASISTENCIAS**

- Artículo 64°** La no concurrencia del trabajador al centro de labores es considerada como inasistencia, clasificándose como justificada o injustificada. Se considerará como inasistencia injustificada cualquier ausencia que no haya sido otorgada como permiso, según lo previsto en el presente capítulo o en las políticas y procedimientos que establezca PETROPERÚ S.A.

**Artículo 65º** Se considera como falta grave causal de despido el abandono de trabajo por más de tres (3) días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco (5) días en un periodo de treinta (30) días calendario o más de quince (15) días en un periodo de ciento ochenta (180) días calendario.

## **CAPÍTULO X REGLAS GENERALES APLICABLES AL TELETRABAJO**

**Artículo 66º** La modalidad de Teletrabajo consiste en la prestación de servicios subordinada, sin presencia física del trabajador en el centro de trabajo, a través de medios informáticos, de telecomunicaciones y análogos, mediante los cuales, a su vez, se ejerce el control y la supervisión de las labores. Los trabajadores que realicen sus labores bajo esta modalidad serán considerados teletrabajadores.

**Artículo 67º** El Teletrabajo puede realizarse de manera mixta, cuando el teletrabajador preste servicios de forma alternada dentro y fuera del centro de trabajo, o completa, cuando el teletrabajador presta servicios fuera del centro de trabajo, pudiendo acudir ocasionalmente a PETROPERÚ S.A, para las coordinaciones que sean necesarias. Se entiende que el teletrabajador bajo esta última modalidad no contará con ningún equipo ni lugar de trabajo en las oficinas de la Empresa.

**Artículo 68º** Para el correcto desarrollo de las labores a través de la modalidad de Teletrabajo, PETROPERÚ S.A. asignará los equipos de cómputo (incluido aplicaciones propias necesarias para el desarrollo de su función) y servicios de telecomunicaciones a emplearse para la prestación del servicio.

**Artículo 69º** El teletrabajador es el responsable del cuidado de los medios informáticos otorgados por PETROPERÚ S.A. En caso de un uso inadecuado, pérdida, robo o avería, se aplicarán las acciones contenidas en el presente Reglamento y demás instrumentos normativos de la Empresa en cuanto corresponda.

**Artículo 70º** Mientras las labores sean desempeñadas bajo la modalidad de Teletrabajo, el teletrabajador deberá cumplir con su jornada y horario establecido (para el ingreso, refrigerio y salida). El cumplimiento de la jornada de trabajo no comprende a los trabajadores de dirección y confianza ni a aquellos no sujetos a fiscalización.

**Artículo 71º** Las actividades que deberá realizar el teletrabajador serán comunicadas por el Jefe inmediato a través del correo electrónico institucional. Estas deberán ser cumplidas de acuerdo con lo indicado durante el horario y jornada laboral.

**Artículo 72º** El reporte de actividades se realizará de forma semanal, para lo cual cada Jefe Inmediato deberá implementar las acciones de seguimiento y control, a través de reportes y evidencias de lo actuado, reuniones semanales, Planes de Acción, entre otros que resulten dentro de sus alcances. Para ello, deberán comunicar a los teletrabajadores vía correo electrónico las acciones de seguimiento y control que serán implementados.

**Artículo 73º** PETROPERÚ S.A., en ejercicio de sus facultades como empleador, podrá hacer uso de los medios electrónicos y/o de telecomunicaciones (incluyendo sus programas) que considere más convenientes para fiscalizar y hacer seguimiento de las labores de los teletrabajadores, así como también podrá aplicar las medidas que resulten pertinentes en caso el desempeño sea insatisfactorio o se comentan faltas bajo esta modalidad de trabajo.

**Artículo 74º** La modalidad de Teletrabajo podrá ser aplicada por PETROPERÚ S.A. por razones debidamente sustentadas y con el consentimiento del trabajador. La naturaleza laboral no se verá afectada por el cambio de modalidad en la prestación de servicios.

El teletrabajador podrá solicitar la reversión de la modalidad en cualquier momento. Esta solicitud será evaluada por PETROPERÚ S.A., que podrá aceptarla o denegarla según su mejor criterio.

PETROPERÚ S.A. podrá revertir la modalidad de Teletrabajo de modo unilateral, siempre que se acredite que el teletrabajador no ha logrado alcanzar los objetivos establecidos bajo la modalidad de Teletrabajo.

**Artículo 75º** Los equipos de cómputo informáticos, servicios de telecomunicaciones o similares otorgados por PETROPERÚ S.A serán de uso exclusivo para el cumplimiento de las labores asignadas. La devolución de los equipos de cómputo y telecomunicaciones se realizará en caso el Teletrabajador esté próximo a cesar en PETROPERÚ S.A o se haya revertido su modalidad de trabajo, es decir asista de forma presencial al Centro de Labores y al retorno no haga uso de dichos medios. La devolución se realizará según el procedimiento establecido por PETROPERÚ S.A. para el cese de personal.

**Artículo 76º** El teletrabajador no podrá comunicar a terceros la información que tenga sobre su trabajo, cuyo origen provenga del uso de tecnologías de la información que le haya suministrado PETROPERÚ S.A., especialmente sobre los asuntos que sean de naturaleza reservada y/o cuya divulgación pueda ocasionar perjuicios a PETROPERÚ S.A. o a las personas a quienes se les presta el servicio. De igual forma, el teletrabajador no podrá compartir los usuarios y/o contraseñas personales de PETROPERÚ S.A que le hayan sido entregados con ocasión del teletrabajo contratado.

**Artículo 77º** El teletrabajador destinará un espacio de su vivienda para el Teletrabajo. En dicho espacio, se compromete a mantener los requisitos mínimos de seguridad y salud exigidos por las leyes nacionales y por PETROPERÚ S.A.; y es su responsabilidad el notificar en forma inmediata en caso se modifiquen las condiciones del ambiente de trabajo.

**Artículo 78º** PETROPERÚ S.A. podrá realizar visitas periódicas al domicilio del teletrabajador, previa notificación en un plazo razonable, con la finalidad de comprobar si el lugar de trabajo es seguro y cumple con las medidas de prevención en materia de seguridad y salud en el trabajo.

**Artículo 79º** Los teletrabajadores tienen derecho a desconectarse de los medios informáticos y/o de telecomunicaciones usados para la realización de sus labores una vez culminado su horario laboral y durante los días de descanso que les correspondan.

El teletrabajador tendrá los mismos derechos y obligaciones que los trabajadores que realicen sus labores de manera presencial en el centro de trabajo. Todo lo establecido en el presente Reglamento será de aplicación para los teletrabajadores, en cuando no se oponga a lo establecido en este Capítulo.

**Artículo 80º** Lo que no se encuentre regulado en este Reglamento se remitirá a lo establecido en el Procedimiento Interno vigente sobre "Implementación del Teletrabajo en los puestos de trabajo", sus modificatorias y/o lineamientos vinculados.



**CAPÍTULO XI**  
**NORMAS TENDIENTES AL FOMENTO Y MANTENIMIENTO DE LA ARMONÍA**  
**ENTRE TRABAJADORES Y PETROPERÚ S.A.**

- Artículo 81º** PETROPERÚ S.A. considera que el fomento y mantenimiento de una armoniosa relación laboral es indispensable para el cumplimiento de sus fines y objetivos.
- Artículo 82º** Todo trabajador debe aportar su conocimiento, capacidad, profesionalismo, experiencia, pericia, habilidades, destrezas, aptitudes y actitudes, orientadas a brindar el mayor esfuerzo en la ejecución de las labores asignadas, contribuyendo con ello a elevar los estándares de productividad de nuestra Empresa.
- Artículo 83º** Las relaciones laborales en PETROPERÚ S.A. se basan en el compromiso asumido con los ideales previstos en la misión y visión de la Empresa, así como en sus valores y principios.
- Artículo 84º** La Administración prestará atención oportuna a los asuntos derivados de la relación laboral con los trabajadores.
- Artículo 85º** PETROPERÚ S.A. reconocerá aquellas acciones excepcionalmente realizadas o de calidad extraordinaria, estén o no relacionadas con el desempeño funcional, mediante felicitaciones escritas u otro tipo de incentivos.
- Artículo 86º** El trabajador y el empleador, como integrantes de la Empresa, están obligados a mantener la tranquilidad, paz y armonía en todos los ámbitos de las relaciones de trabajo, conservando el respeto mutuo, con el fin de alcanzar el bienestar y progreso de PETROPERÚ S.A.

**CAPÍTULO XII**  
**DISCIPLINA**

- Artículo 87º** Para que en una organización se desarrolle el trabajo en forma armoniosa y eficiente, cada trabajador debe aportar toda la capacidad y esfuerzo en las labores asignadas, cumplir con todas las normas y disposiciones que le conciernen, y observar una conducta correcta en el trabajo y en sus relaciones con el personal. Esta actitud general, es la que llamamos disciplina.
- Artículo 88º** Las relaciones laborales en PETROPERÚ S.A. se basan primordialmente en el espíritu de comprensión, armonía y colaboración que debe existir entre los trabajadores de todos los niveles y se rigen por el presente Reglamento Interno de Trabajo.
- Artículo 89º** Para mantener la disciplina, es imperativo que los trabajadores conozcan las normas que le son aplicables, para no incurrir en violación de las mismas por desconocimiento.
- Artículo 90º** Al imponerse una medida disciplinaria se persigue, salvo en casos de falta grave que justifique el despido, evitar que la infracción o falta se repita.
- Artículo 91º** Se tomarán como antecedentes las suspensiones y amonestaciones que se hayan impuesto en los últimos dos (2) años al momento de aplicar una nueva medida disciplinaria.

**MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**Artículo 92º** El normal y efectivo desarrollo de las actividades de PETROPERÚ S.A. requiere de la disciplina del trabajador y el fiel cumplimiento de todas las obligaciones que le corresponde. Consecuentemente y a efecto de que se mantenga la vigencia del presente Reglamento, y el de las disposiciones legales y contractuales que norman la relación laboral, se prevén medidas disciplinarias en caso se presenten incumplimientos del presente reglamento, de las disposiciones legales vigentes o de los procedimientos y disposiciones internas emanadas de PETROPERÚ S.A.

**Artículo 93º** PETROPERÚ S.A. tiene establecidas las siguientes medidas o sanciones disciplinarias, según la gravedad del caso:

1. **Amonestación Verbal:** Se aplica generalmente en casos de faltas leves o primarias y no de gravedad. La aplica el supervisor inmediato.
2. **Amonestación Escrita:** Se aplica por regla general en casos de repetición de faltas leves o primarias, a través de una comunicación formal señalando la falta cometida e indicando los motivos, quedando archivadas en el Legajo Personal de los trabajadores.
3. **Suspensión:** Es una sanción correctiva que implica la suspensión temporal de la relación laboral, sin percepción de remuneraciones. Se aplica por incumplimientos de las normas y disposiciones de PETROPERÚ S.A.; y puede tener desde uno (1) a treinta (30) días calendario de duración.

El número de días de suspensión se fija de acuerdo con la gravedad de la falta; la reincidencia determinará medidas disciplinarias más drásticas.

Las suspensiones se imponen mediante comunicación escrita, señalando la falta cometida, los motivos que la originan, y los días de suspensión de labores, con anticipación al inicio de la sanción.

4. **Despido:** Es la desvinculación definitiva del trabajador. Se aplica cuando el trabajador incurre en falta grave prevista en la Ley, de acuerdo con los procedimientos establecidos en la normatividad laboral.

El orden en que se encuentran estas sanciones no constituye una escala que deba seguirse rigurosamente. La Administración, a efectos de determinar la gravedad de la falta y la medida disciplinaria a aplicarse, podrá considerar criterios como la existencia o no de intencionalidad, el grado de negligencia, el perjuicio causado, las circunstancias de la comisión de la infracción, la reincidencia y la reiteración de la misma, la participación de uno o más trabajadores en la comisión de la falta, consecuencias de la falta, entre otros.

Nota: No se encuentran contenidas en este Reglamento, las sanciones establecidas en la Ley N° 29622 y su Reglamento D.S. N° 023-2011-PCM, cuya competencia recae en los órganos del sistema de control.

### **ACTOS QUE JUSTIFICAN MEDIDAS DISCIPLINARIAS**

**Artículo 94º** Además de los hechos sancionados por el Código Penal y las leyes laborales, se enumeran a continuación algunas de las causas más comunes que justifican la imposición de una medida o sanción disciplinaria, que se aplicará de acuerdo a la

gravedad de la falta cometida; teniendo en cuenta las sanciones indicadas en el artículo precedente.

1. Faltar al trabajo sin causa debidamente justificada.
2. Llegar tarde al trabajo o salir antes de la hora establecida, sin justificación.
3. Registrar la asistencia y no cumplir su labor efectiva.
4. Realizar la marcación de asistencia por otro trabajador.
5. Ausentarse de su puesto de trabajo sin autorización de su jefe inmediato o retirarse de su puesto sin ser relevado.
6. Cambiar su turno de trabajo sin la autorización previa de su jefe inmediato.
7. Mantener u operar equipo, máquinas o vehículos que no le han sido asignados o para el cual no tuviera autorización.
8. Amenazar o agredir, física o verbalmente, en cualquier forma a un compañero de labores, cualquiera sea su nivel.
9. Dormir en el trabajo durante las horas de labor.
10. Presentarse a sus labores en estado de embriaguez o bajo influencia de sustancias alucinógenas.
11. Introducir al centro de trabajo e ingerir dentro del mismo, bebidas alcohólicas o sustancias alucinógenas.
12. Fumar en lugares que están prohibidos por ley y/o por razones de seguridad.
13. Conducir vehículos de propiedad de PETROPERÚ S.A. con personas particulares o permitir su conducción, salvo que cuente con autorización expresa de su jefatura.
14. Desarrollar actividades mercantiles en el centro de trabajo, en beneficio propio o de terceros, o atender asuntos particulares, sin autorización expresa de PETROPERÚ S.A.
15. Cometer actos reñidos con la moral y las buenas costumbres. (robo, manifestaciones sexuales)
16. Causar desorden o trastornos que afecten el buen ambiente de trabajo que debe prevalecer. (alterar)
17. Usar o disponer (vender o entregar a terceros) la ropa de trabajo y la ropa de seguridad que la PETROPERÚ S.A. proporciona a sus trabajadores, para uso distinto al trabajo y sin autorización expresa.
18. Difundir informaciones injuriosas, difamatorias y/o calumniosas, cualquiera sea el medio, que atenten contra PETROPERÚ S.A., sus directivos y personal a través de prensa, radio, televisión, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación en nombre PETROPERÚ S.A. en caso no forme parte de sus funciones, salvo autorización expresa.
19. Divulgar información de la Empresa, emitir opiniones o declaraciones a través de prensa, radio, televisión, redes sociales o cualquier otro medio de comunicación en nombre PETROPERÚ S.A., en caso no forme parte de sus funciones, salvo autorización expresa.
20. Hacer uso de información de PETROPERÚ para beneficio personal, de familiares o de terceros, así como en perjuicio de la Empresa.
21. Resistencia a cumplir las órdenes y/o tareas dispuestas por los jefes, con relación a su trabajo.
22. Portar armas dentro del trabajo sin licencia oficial y sin estar autorizado expresamente por PETROPERÚ S.A. para tal efecto.
23. Retirar herramientas, materiales u otros objetivos de propiedad de PETROPERÚ S.A. y del personal, sin la autorización respectiva.
24. Disminuir intencionalmente el ritmo de trabajo o suspender su trabajo para atender asuntos personales o ajenos a PETROPERÚ S.A.
25. Incumplir la(s) función(es) establecidas en la Descripción de Puesto o asignada(s) por el jefe inmediato o por encargo de PETROPERÚ S.A.
26. Apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de la Empresa o que se encuentren bajo custodia.

27. Omitir información en los documentos presentados a la Empresa con la finalidad de ocultarla o brindar información falsa, para beneficio propio o de terceros.
28. Pintar paredes, pegar volantes o causar daños o destrucción a los bienes muebles o inmuebles de PETROPERÚ S.A. o del personal.
29. Ejercer actividades político-partidarias durante el horario de trabajo y en los recintos de PETROPERÚ S.A., así como actividades ajenas que constituyen conflicto de intereses con PETROPERÚ S.A.
30. Emplear al personal y/o usar el patrimonio de PETROPERÚ S.A., para fines distintos a los intereses de ésta, en beneficio propio o de terceros.
31. Aceptar recompensa, dádivas o préstamos, de personas vinculadas directa o indirectamente a PETROPERÚ S.A., que genere conflicto de intereses.
32. Valerse de su condición de trabajador de PETROPERÚ S.A. para obtener beneficios de índole personal.
33. Utilizar los poderes legales y atribuciones conferidos de PETROPERÚ S.A. en beneficio propio o de terceros.
34. *Incumplir el Código de Integridad de PETROPERÚ S.A., las normas relacionadas con el Sistema de Integridad de PETROPERÚ S.A, la Política de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, de delitos de Corrupción y de Gestión Antisoborno de PETROPERÚ S.A., así como el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento del Terrorismo, el Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción y el Sistema de Gestión Antisoborno (ISO 37001) de PETROPERÚ S.A.*
35. Aceptar, recibir, solicitar o condicionar, cualquier oferta, promesa, entrega, o beneficio de una ventaja indebida de cualquier valor (de naturaleza financiera o no financiera), directamente o indirectamente, e independiente de su ubicación, en violación de la ley aplicable, como incentivo o recompensa para actuar o dejar de actuar en relación con el desempeño de sus obligaciones con la finalidad de favorecer directa o indirectamente a un tercero o, afectar la gestión de PETROPERÚ S.A.
36. Realizar cualquier acto vinculado a temas de soborno que vaya en contra de los deberes éticos y valores estipulados por PETROPERÚ S.A.
37. Incumplir la Directiva de Gestión y Proceso Presupuestario vigente.
38. Renunciar a la conformación de un comité para la elección del representante de los trabajadores ante el Directorio, habiendo aceptado expresamente el encargo, salvo decisión de la Empresa debidamente justificada.
39. Incumplimiento de las obligaciones contenidas en la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y su Reglamento, así como el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo de PETROPERÚ vigente.
40. Incumplimiento del Reglamento de Seguridad de la Información, de la Política Corporativa de Seguridad de la Información, del Lineamiento de Clasificación de la Información y de los Acuerdos de Confidencialidad suscritos.
41. Generar contingencias de carácter laboral, contables, económicas para la Empresa, así como las generadas por multas impuestas por autoridades administrativas.
42. Generar desnaturalización de los contratos de locación de servicios, tercerización, intermediación y contratos a plazo fijo y otros, que generen una contingencia laboral.
43. Fotocopiar, escanear, imprimir y/o transmitir por vía electrónica, documentación de PETROPERÚ, fuera del marco de las funciones del Puesto de Trabajo o de los fines Propuestos por PETROPERÚ y sin contar con la debida autorización.
44. Falsificar y/o adulterar documentación de PETROPERÚ
45. Resistencia al cumplimiento de las funciones asignadas por el Superior inmediato.
46. Realizar cualquier forma o acto de hostigamiento sexual en contra del personal de PETROPERÚ, personas bajo modalidades formativas y/o personal de empresas contratistas que presten servicios a PETROPERÚ dentro de sus

instalaciones, según lo establecido en la normativa legal y Procedimiento interno vigente.

47. El descuido o negligencia en el cumplimiento del trabajo, que ocasione daños a los trabajadores, Empresa o terceros.
48. Realizar actos discriminatorios de cualquier tipo, incluido hacia una persona afectada por tuberculosis, VIH, SIDA u otros.
49. Incumplimiento de Procedimientos, Lineamientos, Políticas, Manuales y Reglamentos emitidos por la Empresa.
50. Incumplir el Reglamento de Vivienda del Condominio Punta Arenas, y demás disposiciones aplicables a la convivencia en el Condominio Punta Arenas.
51. El uso del correo electrónico corporativo para fines distintos a los que la Empresa le asignó al trabajador, en concordancia con la normativa interna vigente.
52. No cumplir con implementar los Planes aprobados para mitigar los riesgos identificados y brechas establecidas de los sistemas preventivos de la Empresa.
53. Transmitir directa o telefónicamente información confidencial, en la presencia de terceros ajenos al tema, sea en lugares públicos o privados.
54. Enviar información confidencial, por un medio de transferencia electrónica o impresa, sin contar con la autorización correspondiente.
55. Facilitar u ofrecer la cuenta y/o buzón del correo electrónico empresarial para uso de terceras personas, darle un uso comercial o de otra naturaleza fuera de los fines para los cuales le fueron asignados por PETROPERÚ.
56. Obtener acceso a cuentas de correo que no le han sido asignado de manera formal por PETROPERÚ, salvo autorización del titular de la cuenta.
57. Distribuir mensajes con contenidos impropios y/o lesivos a la moral, así como, acceder a páginas web con dicho contenido; además, realizar envíos masivos de correos no autorizados (SPAM).

Los trabajadores comprenden que las distintas faltas prescritas a lo largo de este Reglamento son enunciativas y no limitativas, lo que implica que cualquier otro hecho que no esté mencionado detallada y expresamente como una falta, pero que contravenga cualquier valor o principio en el trabajo como la confianza mutua, la diligencia, la buena fe, entre otros, puede ser calificado como falta por PETROPERÚ S.A. y dar lugar a una medida disciplinaria.

La sanción laboral es independiente de las acciones civiles y penales que pudieran surgir del acto que origina la falta.

**Artículo 95º** Son consideradas faltas graves las tipificadas en el Artículo 25º del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR, las cuales de configurarse serán causal de despido:

1. El incumplimiento de las obligaciones de trabajo que supone el quebrantamiento de la buena fe laboral, la reiterada resistencia a las órdenes relacionadas con las labores, la reiterada paralización intempestiva de labores y la inobservancia del Reglamento Interno de Trabajo o del Reglamento de Seguridad e Higiene Industrial, aprobados o expedidos, según corresponda, por la autoridad competente que revistan gravedad.
2. La disminución deliberada y reiterada en el rendimiento de las labores o del volumen o de la calidad de producción.
3. La apropiación consumada o frustrada de bienes o servicios de PETROPERÚ S.A. o que se encuentran bajo su custodia, así como la retención o utilización indebida de los mismos, en beneficio propio o de terceros, con prescindencia de su valor.

4. El uso o entrega a terceros de información reservada de PETROPERÚ S.A.; la sustracción o utilización no autorizada de documentos de la Empresa; la información falsa a PETROPERÚ S.A. con la intención de causarle perjuicio u obtener una ventaja; y la competencia desleal.
5. La concurrencia reiterada en estado de embriaguez o bajo influencia de drogas o sustancias estupefacientes, y aunque no sea reiterada cuando por la naturaleza de la función o del trabajo revista excepcional gravedad.
6. Los actos de violencia, grave indisciplina, injuria y faltamiento de palabra verbal o escrita en agravio de PETROPERÚ S.A., de sus representantes, del personal jerárquico o de otros trabajadores, sea que se cometan dentro del centro de trabajo o fuera de él cuando los hechos se deriven directamente de la relación laboral. Los actos de extrema violencia tales como toma de rehenes o de locales podrán adicionalmente ser denunciados ante la autoridad judicial competente.
7. El daño intencional a los edificios, instalaciones, obras, maquinarias, instrumentos, documentación, materias primas y demás bienes de propiedad de PETROPERÚ S.A. o en posesión de este.
8. El abandono de trabajo por más de tres días consecutivos, las ausencias injustificadas por más de cinco días en un período de treinta días calendario o más de quince días en un período de ciento ochenta días calendario, hayan sido o no sancionadas disciplinariamente en cada caso, la impuntualidad reiterada, si ha sido acusada por la Empresa, siempre que se hayan aplicado sanciones disciplinarias previas de amonestaciones escritas y suspensiones.
9. El hostigamiento sexual cometido por los representantes de la Empresa o quien ejerza autoridad sobre el trabajador, así como el cometido por un trabajador cualquiera sea la ubicación de la víctima del hostigamiento en la estructura jerárquica de PETROPERÚ S.A.

**Artículo 96º** En adición a las faltas tipificadas en el presente Reglamento Interno de Trabajo, se considerarán como faltas muy graves, el incumplimiento a las normas relacionadas con el Sistema de Prevención de Lavado de Activos y Financiamiento al Terrorismo de PETROPERÚ S.A. y Sistema de Prevención de Delitos de Corrupción, siendo causal de aplicación de los incisos a) y c) del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, aprobado mediante Decreto Supremo N° 003-97-TR.

#### **NEUTRALIDAD Y TRANSPARENCIA DEL PERSONAL DURANTE LOS PROCESOS ELECTORALES**

Asimismo, constituyen faltas laborales y administrativas que darán lugar a la imposición de una medida disciplinaria, el incumplimiento de lo siguiente:

**Artículo 97º** El trabajador, dentro de su horario de trabajo y mientras permanezca dentro de las instalaciones, así como durante las comisiones de servicio dentro y fuera de su centro de trabajo, está prohibido de realizar proselitismo político o de cualquier actividad partidaria o electoral durante el desarrollo de los procesos electorales nacionales, regionales y locales, bajo responsabilidad. Igualmente, en dichas oportunidades no podrá asistir a ningún Comité u Organización Política, ni realizar actos de cualquier naturaleza o hacer propaganda a favor o en contra de una organización política o candidato.

**Artículo 98º** El trabajador que por la naturaleza de sus funciones tenga contacto frecuente con un determinado grupo que recibe algún beneficio dentro de un programa estatal, está prohibido de utilizar esa circunstancia para orientar el voto de los beneficiados o ejercer presión sobre ellos con la finalidad de favorecer o perjudicar a una organización política o candidato que participe en procesos electorales, bajo responsabilidad.

**Artículo 99º** Está prohibido hacer uso de las instalaciones de la PETROPERÚ S.A. para realizar reuniones o actos políticos, o para elaborar instrumentos de propaganda política a favor de los candidatos que participan en los procesos electorales nacionales, regionales y/o locales.

Asimismo, está prohibido el uso de cualquiera de los recursos con los que cuente la PETROPERÚ S.A., para los mismos fines, incluyendo los provenientes de las agencias de cooperación internacional. Esta prohibición se hace extensiva a los bienes y servicios obtenidos de fuentes de financiamiento de dicha cooperación internacional.

**Artículo 100º** Está prohibido que la PETROPERÚ S.A., así como su personal, hagan propaganda política con recursos de ésta, a favor o en contra de las organizaciones políticas o de los candidatos que participen en los procesos electorales nacionales, regionales y/o locales, utilizando para ello los medios de comunicación escrita, radial o televisiva de propiedad del estado o privados. Esta disposición incluye el uso de las páginas web y del correo electrónico.

### **CAPÍTULO XIII ATENCIÓN DE ASUNTOS LABORALES, QUEJAS Y RECLAMOS**

**Artículo 101º** PETROPERÚ S.A., a fin de mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales, cuenta con canales para la atención y tramitación permanente de todos los asuntos derivados de la relación de trabajo.

**Artículo 102º** Todo trabajador tiene derecho de hacer llegar cualquier queja o reclamo personal, derivado de la relación laboral a su Jefe Inmediato y/o a través de los canales correspondientes.

**Artículo 103º** El trabajador que se crea con derecho de plantear la queja o reclamo debe efectuarlo siguiendo el procedimiento y canales establecidos, los que se detallan en el artículo siguiente, con honestidad, objetividad y claridad, y dentro del ámbito de respeto y armonía que debe regir todas las relaciones de trabajo.

**Artículo 104º** Cada queja o reclamo debe ser considerado en todos los niveles, en forma seria, justa e imparcial y las decisiones deben ser claras y concretas, y tomadas con prontitud dentro de las normas y procedimientos de PETROPERÚ S.A. En caso de negarse, la decisión debe estar lo suficientemente fundamentada para tratar de lograr la mejor comprensión del trabajador.

**Artículo 105º** Todo reclamo planteado según el procedimiento señalado en el artículo anterior se dará por concluido en la instancia en que se encuentre, si el reclamante recurre por la misma causa ante las autoridades judiciales o administrativas para que sean ellas quienes resuelvan el reclamo.

**Artículo 106º** Ningún tipo de reclamo da lugar o justifica el incumplimiento de una orden de trabajo, el abandono de la labor y/o el desempeño a desgano. La verificación de cualquiera de estas situaciones podrá dar inicio a un procedimiento sancionador para el trabajador que incurra en las mismas.

**Artículo 107º** El Supervisor inmediato es responsable de escuchar al trabajador, explicarle las normas y procedimientos aplicables a su caso y adoptar alternativas de solución dentro del límite de su autoridad.

**Artículo 108°** Los actos de discriminación de cualquier tipo serán tratados y regulados de acuerdo a los procedimientos establecidos en la Empresa y las leyes vigentes.

#### **CAPÍTULO XIV SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Dada la naturaleza de la actividad de alto riesgo que implica la industria petrolera, el factor de seguridad y salud en el trabajo es un elemento primordial; y es considerado prioritario y permanente por PETROPERÚ S.A. para todo personal sin excepción.

**Artículo 109°** Durante su labor diaria, todo trabajador está obligado a observar y cumplir las normas de higiene, Seguridad y Salud en el Trabajo. Contenidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, además de las establecidas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo o norma que la sustituya, así como las que establezca PETROPERÚ S.A.

**Artículo 110°** PETROPERÚ S.A. y los Comités de Seguridad y Salud en el Trabajo de la Empresa, son los encargados de velar por el cumplimiento de las disposiciones de seguridad y salud en el trabajo contenidas en el presente Reglamento, en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en la legislación vigente.

**Artículo 111°** PETROPERÚ S.A. brinda a sus trabajadores charlas sobre primeros auxilios, nutrición y salud ocupacional, cuya programación se incorpora anualmente en el Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo.

**Artículo 112°** PETROPERÚ S.A. proporciona a sus trabajadores condiciones de trabajo que garantizan un estado de vida saludable, física, mental y social; con ambientes seguros y saludables.

**Artículo 113°** PETROPERÚ S.A. proporciona a los trabajadores, equipos de seguridad necesarios para el desarrollo de sus labores. Estos serán usados obligatoriamente por el trabajador, de acuerdo a las instrucciones recibidas de su supervisor inmediato.

**Artículo 114°** PETROPERÚ S.A. renovará los equipos de protección personal (EPP) cuando éstos se deterioren por uso o alcance el periodo de vigencia recomendado por el fabricante. Es obligatorio que el trabajador devuelva el equipo o implemento para efectuar el cambio.

**Artículo 115°** Todo accidente o incidente de trabajo, debe ser comunicado inmediatamente al Supervisor o persona encargada, quien obligatoriamente emite el reporte y/o informe del accidente o incidente de trabajo dentro de los plazos establecidos por la normativa vigente, a fin de investigar la causa y dictar las medidas correctivas inmediatas para prevenir situaciones similares.

**Artículo 116°** Los trabajadores están obligados a informar al Supervisor responsable del área sobre cualquier condición de trabajo insegura (subestándar) que pudiera detectar, para evitar daños y perjuicios a su integridad física, la de sus compañeros de labores y de las instalaciones de PETROPERÚ S.A.

**Artículo 117°** En especial, en materia de prevención de riesgos laborales, los trabajadores deben:

1. Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas de seguridad y salud en el trabajo.



2. Cumplir con las normas, estándares, procedimientos y prácticas de trabajo seguro establecidos en el Sistema de Gestión de Seguridad y Salud Ocupacional.
3. Usar adecuadamente los instrumentos y materiales de trabajo, así como los equipos de protección personal y colectiva, siempre y cuando hayan sido previamente informados y capacitados sobre su uso.
4. Ser responsables por su seguridad personal y la de sus compañeros de trabajo.
5. Participar en todas las capacitaciones programadas de carácter obligatorio.
6. No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados.
7. Cooperar y participar en el proceso de investigación de los accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales cuando la autoridad competente y/o PETROPERÚ S.A. lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
8. Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, y aquellos necesarios para el desarrollo de sus funciones, manteniendo la confidencialidad del acto médico.
9. Participar en los organismos paritarios, en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice su empleador o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
10. Comunicar al empleador todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad y salud o las instalaciones físicas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso sin que ello genere sanción de ningún tipo.
11. Reportar a los representantes o delegados de seguridad, de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo o enfermedad profesional.
12. Responder e informar con veracidad a las entidades públicas que se lo requieran, caso contrario es considerado falta grave sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.
13. Cumplir con las indicaciones y los avisos de seguridad.
14. Evitar poner en riesgo su seguridad y salud mediante actos inseguros.
15. No dejar objetos, materiales, herramientas o desperdicios en lugares o en forma que puedan causar accidentes.
16. Conservar su puesto y lugar de trabajo, ordenado y limpio.

**Artículo 118º** PETROPERÚ S.A. continuará proporcionando a los trabajadores, de acuerdo a la naturaleza del trabajo Operativo o Administrativo, ropa de trabajo y calzado de seguridad de acuerdo a lo dispuesto por las normas legales.

**Artículo 119º** Los trabajadores no podrán retirar del centro de labores los equipos, maquinarias y herramientas que hayan sido proporcionados por PETROPERÚ S.A. para la realización de sus labores, salvo los que, por el ejercicio regular de sus funciones, viajes a las diferentes Unidades Operativas de la Empresa o requerimientos del Superior Inmediato, cuenten con la autorización expresa, en línea con los procedimientos internos de PETROPERÚ S.A.

**Artículo 120º** Los trabajadores están obligados a informar a su Jefe inmediato o al personal de Seguridad de OFP y Unidades Operativas si detectan lugar, equipo o instalación que consideren condición insegura o de riesgo, con el fin de evitar daños y perjuicios a sus propios intereses e integridad física, así como la de sus compañeros de labores y la Empresa.

**Artículo 121º** El trabajador al que se refiere el artículo anterior deberá, en caso de que detecte alguna situación de peligro, tomar acciones que sean necesarias para evitar un

accidente de trabajo, de conformidad a lo establecido en el Reglamento de Seguridad y Salud en el Trabajo vigente.

**Artículo 122º** En todo lo referente a Seguridad y Salud en el Trabajo se aplicará en primer lugar las normas establecidas en el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo y supletoriamente lo establecido en el presente Reglamento.

## **CAPÍTULO XV PREVENCIÓN Y SANCIÓN DEL HOSTIGAMIENTO SEXUAL**

**Artículo 123º** Es objetivo de la Empresa tener y mantener un ambiente sano y seguro en el entorno laboral, que sea respetuoso de la dignidad de las personas que prestan sus servicios en él. De ahí que, debe tenerse presente que existen conductas que son incompatibles con dicho compromiso.

Por ello, la Empresa, cumple con las regulaciones establecidas en la Legislación Peruana respecto a la Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual reguladas en la Ley No. 27942, Ley de Prevención y Sanción del Hostigamiento Sexual; el Decreto Supremo No. 014-2019-MIMPy sus modificatorias.

**Artículo 124º** El ámbito de aplicación de prevención y sanción contra actos de hostigamiento sexual comprende a todos y cada uno de los trabajadores de la Empresa, incluido el personal de dirección y confianza y al personal contratado bajo cualquier modalidad formativa laboral, así como al personal destacado a las instalaciones de PETROPERÚ S.A. por empresas de tercerización e intermediación laboral, en aquello que les resulte aplicable.

**Artículo 125º** El presente capítulo tiene como objeto prevenir y sancionar el hostigamiento sexual producido tanto en las relaciones de autoridad o dependencia, como en aquellas en las que no median situaciones vinculadas a la jerarquía, cargo, función, nivel remunerativo o análogo.

En este sentido, tiene por finalidad (i) preservar la dignidad y defensa para que exista un ambiente saludable y armonioso en el centro de trabajo; (ii) otorgar igualdad de oportunidades sin discriminación (iii) asegurar el respeto a la integridad personal de los trabajadores y demás personas que participan en el entorno de trabajo de la Empresa, (iv) preservar la reserva y confidencialidad ante un proceso de investigación; (v) asegurar a los trabajadores un debido proceso ante un caso de hostigamiento sexual.

**Artículo 126º** En PETROPERÚ S.A. se prohíben conductas de hostigamiento sexual, así como crear ambientes intimidatorios, humillantes u hostiles que afecten la dignidad de la persona. El hostigamiento sexual puede manifestarse, entre otras, a través de las siguientes conductas:

- Amenazas mediante las que se exige una conducta no deseada que atenta o agrava la dignidad de la presunta víctima o ejerce actitudes de presión o intimidatorias con la finalidad de recibir atenciones o favores de naturaleza sexual, o para reunirse o para salir con la presunta víctima.
- Uso de términos de naturaleza o connotación sexual, escritos, verbales o virtuales, insinuaciones sexuales, proposiciones sexuales, gestos obscenos que resulten insoportables, hostiles, humillantes u ofensivos para la presunta víctima, tales como: escritos con mensajes de contenido sexual, exposiciones con contenido sexual y ofensivo, bromas obscenas, preguntas, chistes o

piropos de contenido sexual; conversaciones con términos de corte sexual, miradas lascivas, comentarios con contenido sexual o de la vida sexual de la presunta víctima, mostrar reiteradamente dibujos, grafitis, fotos, revistas, calendarios con contenido sexual; y similares.

- Acercamientos corporales, roces, tocamientos u otras conductas físicas de naturaleza sexual que resulten ofensivos y no deseados por la presunta víctima tales como: rozar, recostarse, arrinconar, besar, abrazar, pellizcar, palmear, obstruir intencionalmente el paso, entre otras conductas de similar naturaleza.
- Promesa explícita o implícita de un trato preferente o beneficioso respecto a su situación actual o futura a cambio de favores sexuales.
- Trato ofensivo u hostil por el rechazo de las conductas señaladas, incluyendo, pero no limitándose a aquellas que repercutan en el desarrollo profesional de la presunta víctima.
- Otras manifestaciones con connotaciones de índole sexual.
- La configuración del hostigamiento sexual no requiere acreditar que la conducta de quien hostiga sea reiterada o el rechazo de la víctima sea expreso. La reiterativa conducta del trabajador puede ser considerada como un indicio.
- Otras conductas que encajen en la definición de hostigamiento sexual.

**Artículo 127º** La Empresa protege la dignidad e intimidad de la persona, la integridad física, psíquica y moral, el derecho al trabajo, así como el derecho a un ambiente saludable y armonioso que genere un bienestar personal en el centro de labores.

**Artículo 128º** Todo trabajador que se considere hostigado debe seguir el trámite interno que se describe en el Procedimiento Código PROA1-076 o el que lo sustituya. La Empresa garantiza que este procedimiento se realice con total confidencialidad.

**Artículo 129º** En caso de que el trabajador hostigado quiera finalizar la relación laboral por causa del hostigamiento, no resulta necesario seguir el procedimiento indicado en el artículo precedente sino que deberá presentar la demanda correspondiente ante el Poder Judicial.

**Artículo 130º** En caso se determine la existencia de la conducta de hostigamiento sexual o acoso laboral, las sanciones aplicables dependerán de la gravedad, y podrán ser: amonestación verbal o escrita, suspensión o despido u otras, de acuerdo a lo establecido en la norma.

**Artículo 131º** Para la determinación de la sanción de las conductas enunciadas como hostigamiento debe realizarse de acuerdo a criterios de razonabilidad y proporcionalidad. Para ello, se tomará en cuenta la severidad de la conducta hostilizador y su gravedad será evaluada considerando el nivel de afectación psicológica u orgánica de la persona agraviada, el carácter sistemático de la conducta o si da por resultado un ambiente hostil o que afecta la calidad de vida de la persona.

**Artículo 132º** La Empresa tiene, entre otras, las siguientes obligaciones:

- a) Promover y establecer en el centro de labores medidas de prevención y sanción de hostigamiento sexual.

- b) Capacitar y sensibilizar al personal sobre las conductas a sancionar por hostigamiento sexual, de acuerdo a la legislación de la materia, a fin de promover un ambiente laboral saludable y un cambio de conductas contrarias al mismo.
- c) Informar al Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo la recepción de una queja o denuncia o la toma de conocimiento de hechos vinculados a un caso de hostigamiento sexual y la decisión o el resultado del procedimiento de investigación y la sanción del hostigamiento sexual.

## **CAPÍTULO XVI MEDIDAS FRENTE AL VIH Y SIDA EN EL LUGAR DE TRABAJO**

**Artículo 133º** PETROPERÚ S.A. cumple con la normativa nacional e internacional de proteger los derechos de los trabajadores portadores de VIH y SIDA.

**Artículo 134º** En el marco del desarrollo de políticas y programas sobre el Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA) en el lugar de trabajo, y de acuerdo con lo establecido en la Resolución Ministerial No. 376-2008-TR o norma que lo sustituya, PETROPERÚ S.A. declara su compromiso con la prevención y control de la progresión del Virus de Inmunodeficiencia Humana (VIH) y Síndrome de Inmunodeficiencia Adquirida (SIDA), la protección de los derechos laborales y la erradicación del rechazo, estigma y la discriminación de las personas real o supuestamente VIH-positivas. A fin de que todos los trabajadores de PETROPERÚ S.A. tomen real conocimiento y conciencia sobre estos temas y se conviertan en medios de difusión, primero interno-laboral y posteriormente en el hogar y su entorno social.

**Artículo 135º** PETROPERÚ S.A. rechaza cualquier acto de discriminación en el centro de trabajo, por lo que reconoce que se configurará una falta laboral todo acto discriminatorio de un trabajador real o supuestamente VIH – positivo. Asimismo, reconoce el derecho de todos los trabajadores a no ser discriminados en el empleo, conforme al artículo 2º de la Constitución Política del Perú y el Convenio No. 111 de la Organización Internacional del Trabajo - Convenio sobre la discriminación (empleo y ocupación), aprobado por la Resolución Legislativa No. 17687.

**Artículo 136º** En los Planes Anuales de Actividades de Seguridad y Salud en el Trabajo se incluyen charlas relacionadas con el VIH y SIDA. Asimismo, PETROPERÚ S.A. brindará asesoría sobre la pensión de invalidez a obtener ante la AFP u ONP cuando el trabajador haya desarrollado SIDA, entre otras acciones pertinentes.

**Artículo 137º** El Programa de Asistencia Médica (PAMF) de PETROPERÚ S.A. incluye en su cobertura médica el tratamiento a sus trabajadores afiliados infectados o afectados a consecuencia del VIH y SIDA. En caso los trabajadores afiliados al PAMF excedan el límite de la cobertura, PETROPERÚ S.A. gestionará, en lo pertinente, la continuidad del tratamiento médico a través de EsSalud o los centros de salud en el que se encuentre adscrito el trabajador.

**Artículo 138º** Son derechos de los trabajadores con VIH-SIDA, los siguientes:

1. Ser tratados con el debido respeto de sus derechos fundamentales por parte de la PETROPERÚ S.A. y de todos sus compañeros de trabajo.
2. Hacer uso de los procedimientos establecidos por PETROPERÚ S.A. para la atención de quejas y reclamos relacionados con el VIH y SIDA.
3. No encontrarse obligados a comunicar a PETROPERÚ S.A. el contagio o diagnóstico de VIH, quedando estrictamente en voluntad del trabajador, la

realización de dicha comunicación. Si el trabajador optara voluntariamente por comunicar a PETROPERÚ S.A. el contagio o diagnóstico de VIH, PETROPERÚ S.A. se compromete a guardar estricta confidencialidad sobre la condición médica del trabajador durante la vigencia de la relación laboral.

4. Que PETROPERÚ S.A. adopte las medidas de higiene, seguridad y salud indispensables previstas por las leyes aplicables. En caso de que el cumplimiento de las obligaciones laborales exponga a los trabajadores al riesgo de contraer el VIH, PETROPERÚ S.A. se obliga a cumplir con las normas de bioseguridad y de profilaxis post exposición laboral que correspondan.
5. No ser despedidos por ser portadores del VIH. El despido basado en que el trabajador sea portador del VIH es nulo, así como todo acto dentro de la relación laboral fundada en esta condición.

**Artículo 139º** Son obligaciones de los trabajadores con relación al VIH o SIDA, sin excepción alguna:

1. Mantener permanentemente una actitud de comprensión, aceptación y apoyo a los trabajadores que revelen su estado de VIH-positivo.
2. No realizar acto discriminatorio alguno hacia otra persona por razón de ser real o supuestamente VIH-positivo.
3. No divulgar directa o indirectamente información relacionada como el hecho que alguna persona sea real o supuestamente VIH-positivo.
4. Observar las medidas de seguridad, salud e higiene establecidas por la Empresa, así como emplear los equipos de seguridad que correspondan en función a las labores desarrolladas.

En los exámenes médicos de PETROPERÚ S.A. está prohibido la exigencia de la prueba del VIH o SIDA o la exhibición del resultado de éstas, previo a la contratación de los trabajadores, durante la relación laboral o como requisito para su continuidad en la prestación de servicios. Igualmente, PETROPERÚ S.A. no realizará ofertas de empleo que contengan requisitos que constituyan discriminación, anulación o alteración de la igualdad de oportunidades o de trato con ocasión del VIH o SIDA.

**Artículo 140º** De acuerdo con lo contenido en los artículos correspondientes a las medidas disciplinarias y en adición a las faltas laborales que este artículo contempla; son faltas que ameriten a la imposición de alguna de las sanciones descritas en el presente Reglamento:

1. Maltratar o discriminar a compañeros de trabajo que sean víctimas o se suponga padezca de VIH o SIDA.
2. Divulgar información, sea veraz o falsa, acerca de una posible infección de un compañero de trabajo con VIH o SIDA.

**Artículo 141º** El trabajador con VIH o SIDA que sufra acto discriminatorio por parte del personal de la Empresa puede presentar su reclamo en forma verbal o por escrito ante sus Superior Inmediato y/o el Comité de Integridad. De comprobarse dicho acto discriminatorio, la Empresa adoptará las medidas disciplinarias correspondientes para el cese del referido comportamiento, con absoluta reserva y confidencialidad.

## **CAPÍTULO XVII PREVENCIÓN Y CONTROL DE LOS RIESGOS DEL CONSUMO DE TABACO**

**Artículo 142º** Se encuentra prohibido fumar en el interior de las instalaciones de PETROPERÚ S.A., así como en los lugares que los trabajadores suelen utilizar para el desempeño de sus labores, entre ellos, por ejemplo, los pasillos, ascensores, vestíbulos,

servicios higiénicos, salones y comedores, entre otros, conforme a lo dispuesto por la Ley N° 28705, Ley General para la prevención y control de los riesgos del consumo de tabaco, modificada por la Ley N° 29157, Ley General para la Prevención y Control de los Riesgos del Consumo de Tabaco, para adecuarse al Convenio Marco de la Organización Mundial de la Salud (OMS) para el control del Tabaco, o cualquier norma que la complemente o sustituya. Los vehículos de trabajo también se consideran lugares de trabajo.

**Artículo 143°** PETROPERÚ S.A. se encargará de exhibir los avisos de prohibición expresa de fumar en todas sus instalaciones.

**Artículo 144°** Todos los trabajadores están obligados a cumplir con las disposiciones internas de PETROPERÚ S.A., su incumplimiento generará la aplicación de medidas disciplinarias según corresponda.

**Artículo 145°** Las medidas de prevención que realiza PETROPERÚ S.A. están orientadas a evitar problemas de salud en el personal, así como, salvaguardar la integridad de sus instalaciones.

### **CAPÍTULO XVIII IMPLEMENTACIÓN DE LACTARIOS Y PROMOCIÓN DE LA LACTANCIA MATERNA**

**Artículo 146°** El lactario es un ambiente implementado para la extracción y conservación adecuada de la leche materna durante el horario de trabajo que reúne las condiciones mínimas establecidas en la legislación vigente. Su implementación es obligatoria en Oficina Principal y Unidades Operativas donde laboren veinte (20) o más mujeres en edad fértil. PETROPERÚ S.A. brindará un lactario para todas las trabajadoras que se encuentren en periodo de lactancia y hasta que su menor hijo cumpla dos (2) años.

**Artículo 147°** PETROPERÚ S.A. cuenta con un lactario en Oficina Principal y uno (1) en la Sede de Talara y Conchán, los mismos que tienen las condiciones indispensables para la recolección y mantenimiento de la leche materna; tales como:

1. Área: El espacio físico para habilitar el servicio debe tener un mínimo de 10 m<sup>2</sup>.
2. Privacidad: El espacio debe contar con separadores de ambientes u otros. El ambiente debe ser exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna, asegurando la privacidad para proteger la intimidad de las usuarias.
3. Comodidad: El lactario cuenta con el conjunto de bienes necesarios para brindar bienestar a las usuarias en la extracción de la leche materna y su conservación.
4. Refrigeradora: El lactario cuenta con una refrigeradora o frio bar en buen estado de conservación y funcionamiento para la conservación exclusiva de la leche materna.
5. Accesibilidad: El lactario deberá ser accesible para todas las madres, incluso aquellas con discapacidad, debiendo ubicarse en un lugar de fácil y rápido acceso.
6. Lavabo o dispensador de agua potable: El lactario cuenta con un lavabo propio o dispensador de agua potable y demás utensilios de aseo que permitan el lavado de manos.
7. Utensilios de aseo: El lactario cuenta con los utensilios de aseos que permitan garantizar la higiene durante el proceso de extracción de la leche materna.

**Artículo 148°** El lactario institucional y los bienes asignados en este, son de uso exclusivo para la extracción y conservación de la leche materna durante el horario de trabajo, es decir, no pueden ser usados para actividades ajenas a las actividades del lactario, como por ejemplo, comer o dormir.

- Artículo 149º** El tiempo de uso del lactario durante la jornada laboral no podrá ser menor a una (1) hora ni mayor a tres (3) horas por día, según las necesidades de cada usuaria, salvo situaciones especiales en las que se requiera un tiempo adicional, debiendo ser comunicadas al área responsable de la administración del lactario, quien autorizará la ampliación de dicho tiempo.
- Artículo 150º** En caso de parto múltiple, el tiempo de uso del lactario se incrementará una (1) hora más al día dentro de su jornada laboral.
- Artículo 151º** Las trabajadoras usuarias del lactario deberán participar en todas las acciones de sensibilización, información y capacitación en materia de lactancia materna que realice PETROPERÚ S.A.

### **CAPÍTULO XIX MEDIDAS DE PREVENCIÓN Y CONTROL DE LA TUBERCULOSIS**

- Artículo 152º** PETROPERÚ S.A. promueve el desarrollo e implementación de políticas y programas orientados a prevenir e informar a los trabajadores respecto a la tuberculosis (TBC). Esta labor estará a cargo de la Jefatura Servicios Médicos, que ejecutará acciones permanentes a fin de prevenir el contagio de tuberculosis, así como de proteger los derechos laborales de los trabajadores que padecen esta enfermedad y evitar todo tipo de discriminación. Con el objeto de brindar un ambiente laboral saludable y seguro, PETROPERÚ S.A. se compromete a proporcionar información y educación sobre la transmisión de la tuberculosis, a través de la capacitación a todos los trabajadores.
- Artículo 153º** PETROPERÚ S.A. adoptará medidas que garanticen el apoyo y asistencia a sus trabajadores que padezcan TBC. Si alguno de los Trabajadores desarrolla la enfermedad y, como consecuencia de ello, califica para obtener una pensión de invalidez, PETROPERÚ S.A. se compromete a realizar las gestiones que resulten pertinentes con la finalidad que se reconozca el derecho del trabajador a recibir una pensión a cargo de la ONP o AFP, según corresponda.
- Artículo 154º** Los trabajadores afectados por tuberculosis, además de los establecidos por Ley y por el presente Reglamento, tienen los siguientes derechos, de acuerdo con lo previsto en la Ley No. 30287 y su Reglamento (aprobado mediante Decreto Supremo No. 021-2016-SA) o normas que lo complementen o sustituya:
1. Continuar laborando mientras esté apto para desarrollar sus obligaciones. PETROPERÚ S.A. no podrá despedir al trabajador infectado o supuestamente infectado a causa de su condición, ni realizar cualquier acto fundado en la misma. Se considerará nula toda conducta de dicha naturaleza.
  2. No ser víctima de actos discriminatorios en el lugar de trabajo, toda conducta discriminatoria será rechazada y sancionada conforme a lo que ha establecido en el presente Reglamento.
  3. Ser tratado con respeto por su empleador y sus compañeros de trabajo.
  4. Contar con un sistema adecuado de procedimientos a seguir en caso se convierta en víctima de discriminación. Los actos discriminatorios sustentados en esta enfermedad serán considerados como actos de hostilidad equiparables al despido.
  5. Facilidades para el uso efectivo del descanso respectivo señalados por el médico tratante, que garantice su adecuada recuperación para su próximo retorno al lugar de trabajo.

6. Reasignación de sus funciones sin poner en riesgo su seguridad y salud cuando, luego de su recuperación, se reincorpore al centro de trabajo y, por prescripción médica, no pueda desempeñar las funciones para la que fue contratado.
7. Descanso médico a causa de diagnóstico de tuberculosis de acuerdo con lo determinado por el médico tratante.
8. Ingresar a laborar una hora después o salir una hora antes del horario de trabajo, una vez concluido el período de descanso médico, en los días que correspondan a su tratamiento médico y hasta la culminación de este.

**Artículo 155º** Es obligación de los trabajadores que padecen TBC, informar a PETROPERÚ S.A. de su diagnóstico para acceder a los derechos y beneficios de ley y los establecidos en el presente Reglamento. A su vez, los médicos de PETROPERÚ S.A., una vez informados sobre el diagnóstico de tuberculosis de algún trabajador, se encuentran obligados a mantener la reserva y discreción necesaria, a fin de asegurar que no medien actos discriminatorios de ningún tipo en el ambiente laboral.

**Artículo 156º** A través de la Jefatura Servicios Médicos y Jefatura Cultura y Bienestar, se realizarán programas de prevención de la tuberculosis en el lugar de trabajo, así como, asistencia y apoyo a los trabajadores afectados durante su tratamiento.

**Artículo 157º** PETROPERÚ S.A. establece medidas orientadas a identificar factores medioambientales que incrementen el riesgo de la transmisión de la tuberculosis en el lugar de trabajo, para posteriormente erradicarlos; así como, las medidas para detectar casos de tuberculosis.

**Artículo 158º** En caso de identificar a algún trabajador afectado con tuberculosis, los médicos de PETROPERÚ S.A. lo derivarán a los establecimientos de salud según corresponda, para el tratamiento respectivo, realizando el seguimiento para la mejoría del trabajador.

**Artículo 159º** El trabajador afectado por tuberculosis una vez diagnosticado, deberá iniciar y cumplir a cabalidad el tratamiento y descansos médicos indicados por su médico tratante, así como, utilizar una mascarilla en todo lugar y cumplir con las medidas de control de infecciones que le indique su médico, mientras permanezca con bacteriología positiva.

**Artículo 160º** La persona afectada por tuberculosis no será víctima de actos discriminatorios en las instalaciones de PETROPERÚ S.A., considerándose como falta laboral todo acto de discriminación motivado por la condición de un trabajador que padece TBC.

**Artículo 161º** Para que una conducta pueda ser calificada como un acto de discriminación a consecuencia de su enfermedad, deberá tratarse de una distinción, exclusión y/o preferencia sustentada en dicha condición que tenga por finalidad anular la igualdad de oportunidades o de trato. Los actos de discriminación pueden ser cometidos por cualquier trabajador de PETROPERÚ S.A. con prescindencia de su nivel jerárquico. La gravedad de las conductas discriminatorias se evaluará según el nivel de afectación psicológica u orgánica del trabajador. Dicha gravedad además deberá tener en cuenta si la conducta es o no reiterada o si concurren dos o más actos de discriminación.

**Artículo 162º** La Gerencia Gestión de Personas realiza acciones de prevención e intervención en los casos de denuncias por discriminación a trabajadores afectados con tuberculosis.



**Artículo 163º** Es nulo el despido que tenga por motivo de su condición de persona afectada por tuberculosis.

**Artículo 164º** PETROPERÚ S.A. vela por el cabal cumplimiento de la normativa legal vigente respecto a las medidas de prevención y control de la tuberculosis.

## **CAPÍTULO XX NORMAS DE SEGURIDAD EN LA INFORMACIÓN**

**Artículo 165º** La información de PETROPERÚ se presenta de diversas formas: impresa, escrita en papel, o en formato electrónico, asimismo, puede ser transmitida por correo o medios electrónicos, representada en imágenes, o expuesta en conversaciones o reuniones de diversa índole. Cualquiera sea la forma en la que se presente, almacene o comunique la información, ésta debe ser clasificada y protegida en forma adecuada, teniendo en cuenta los impactos organizacionales a fin de que no se afecte en su confidencialidad, integridad y/o disponibilidad.

**Artículo 166º** Está prohibido transmitir información de PETROPERÚ, de manera interna o a terceros, fuera del marco del cumplimiento de las funciones del Puesto de Trabajo o de los fines propuestos por PETROPERÚ sin contar con la debida autorización escrita del Gerente, Jefe o Supervisor inmediato, o por Gerencia General de PETROPERÚ, según corresponda.

Cabe precisar, que la divulgación de la información de PETROPERÚ se sujetará a los alcances de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, así como a la normativa interna que se dicte en el marco de dicha Ley.

**Artículo 167º** Todo incidente de Seguridad de la Información debe ser comunicado por el trabajador inmediatamente a su jefe inmediato y a la dependencia encargada de Seguridad de la Información, a fin de investigar la causa y dictar las medidas correctivas inmediatas para prevenir situaciones similares.

**Artículo 168º** Las cuentas de correos electrónicos asignadas por PETROPERÚ son personales e intransferibles, los trabajadores son responsables de que todas las actividades que se realicen en las mismas sean conforme a lo previsto por PETROPERÚ.

**Artículo 169º** Son obligaciones del trabajador:

1. Observar y cumplir con los lineamientos, reglamentos, Política u otra normativa sobre Seguridad de la Información que establezca PETROPERÚ.
2. Cumplir con lo establecido en el Lineamiento de Clasificación de la Información de PETROPERÚ.
3. Reportar a la dependencia encargada de Seguridad de la Información sobre cualquier incidente de Seguridad de la Información que pudiera detectar, a fin de evitar pérdida de la Confidencialidad, Integridad y Disponibilidad de la Información, activos asociados e instalaciones de procesamiento de información de PETROPERÚ.
4. Los propietarios de la información de PETROPERÚ deben controlar el acceso tanto a la misma, así como a los recursos de tratamiento de información y autorizar el acceso a los usuarios según los privilegios que les correspondan.
5. Usar las cuentas de correo electrónico que le han sido directamente asignadas por la Empresa sólo para las actividades que estén relacionadas con el cumplimiento de la función del trabajador y los fines propuestos por PETROPERÚ.

6. Mantener en reserva las contraseñas de acceso a los sistemas de la Empresa para evitar que dicha cuenta pueda ser utilizada por otra persona.

## **CAPÍTULO XXI DISPOSICIONES FINALES**

- Artículo 170º** El presente Reglamento Interno de Trabajo ha sido formulado con observancia de las normas legales; por lo que, en todo aquello no previsto específicamente en su contenido, se procederá conforme a las disposiciones legales.
- Artículo 171º** PETROPERÚ S.A. mantiene la facultad de suscribir contratos, convenios o pactos individuales de trabajo, que contengan estipulaciones que superen o exoneren de disposiciones expresas del presente Reglamento.
- Artículo 172º** Cualquier caso no previsto en el presente Reglamento se regirá por las disposiciones que dicte PETROPERÚ S.A. en el legítimo ejercicio de sus facultades de dirección y administración que le concede el ordenamiento legal vigente.
- Artículo 173º** El presente Reglamento podrá ser modificado parcial o totalmente por la Empresa, cuando sea necesario para optimizar el funcionamiento y desarrollo de la Empresa, con la aprobación de la Autoridad Administrativa de Trabajo.