

POLÍTICA DE IMPLEMENTACIÓN DEL ARTÍCULO 29

Ley de Productividad y Competitividad Laboral – Decreto Supremo N° 003-97-TR y sus modificatorias

COMPAÑÍA LUMBER M&M S.A.C.

I. DATOS GENERALES DE LA EMPRESA

Razón Social: COMPAÑÍA LUMBER M&M S.A.C.

RUC: 20606548495

Dirección Legal: Urb. Los Cipreses Mz. Q Lote 22 – Santa María – Huaura – Lima – Perú

Representante Legal: Jimmy Carlos Montoya Mansilla

Cargo: Gerente General

II. FINALIDAD

Establecer los lineamientos, criterios y procedimientos internos para la aplicación del Artículo 29 del Decreto Supremo N° 003-97-TR, que regula las causales de despido justificado de los trabajadores sujetos al régimen laboral de la actividad privada, garantizando el respeto a los derechos laborales y la observancia de las obligaciones del empleador.

III. ALCANCE

Esta política es de aplicación obligatoria para todo el personal de COMPAÑÍA LUMBER M&M S.A.C., sin excepción, abarcando las áreas administrativas, operativas y de soporte.

IV. BASE LEGAL

- Constitución Política del Perú.
- Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral (D.S. N° 003-97-TR).
- Modificatorias pertinentes.
- Reglamento Interno de Trabajo de la empresa.
- Código de Ética y Conducta Laboral de COMPAÑÍA LUMBER M&M S.A.C.

V. OBJETIVOS

Objetivo general: Garantizar la correcta aplicación del Artículo 29 de la LPCL dentro de la empresa, asegurando un trato justo, transparente y conforme a ley hacia todos los trabajadores.

Objetivos específicos:

- Establecer un procedimiento disciplinario uniforme y documentado.
- Prevenir decisiones arbitrarias en materia de despido.
- Promover la cultura de respeto a la norma y al debido proceso.
- Fortalecer la gestión del talento humano bajo principios de equidad y justicia.

VI. PRINCIPIOS RECTORES

- Legalidad: Toda actuación se sustenta en la ley.
- Proporcionalidad: La sanción debe ser acorde a la falta cometida.
- Debido Proceso: El trabajador tiene derecho a ser informado y defenderse.
- Transparencia: Las decisiones se basan en pruebas y hechos verificables.
- Respeto: Se asegura la dignidad y derechos del trabajador en todo momento.

VII. DESCRIPCIÓN DEL ARTÍCULO 29

El Artículo 29 del D.S. N° 003-97-TR señala que el despido es justificado cuando se basa en la comisión de una falta grave relacionada con la conducta o capacidad del trabajador, tales como:

- Actos de violencia, injuria o faltamiento de palabra.
- Daños intencionales a bienes del empleador.
- Inasistencias injustificadas o abandono de trabajo.
- Desobediencia grave a órdenes de trabajo.
- Incumplimiento reiterado de obligaciones laborales.
- Condena penal por delito doloso.
- Faltas graves que afecten la buena fe laboral o generen perjuicio al empleador.

VIII. POLÍTICA DE IMPLEMENTACIÓN

1. Identificación de la falta: Los supervisores o jefes inmediatos deben informar a Recursos Humanos sobre cualquier acto que configure falta grave, acompañando la evidencia necesaria.
2. Inicio del procedimiento: Recursos Humanos notificará por escrito al trabajador un preaviso de despido detallando los hechos y otorgando un plazo no menor de seis (6) días para su descargo.
3. Evaluación y decisión: El área de Recursos Humanos evaluará los descargos y elaborará un informe técnico. La Gerencia General resolverá mediante comunicación escrita y motivada.
4. Registro: Todo el procedimiento se archivará en el legajo personal del trabajador, manteniendo trazabilidad documental.
5. Seguimiento y control: Se realizarán revisiones internas para asegurar que los procedimientos se ajusten a los principios de legalidad y transparencia.
6. Capacitación continua: La empresa brindará capacitación periódica sobre derechos laborales, procedimientos disciplinarios y prevención de conflictos.

IX. RESPONSABILIDADES

- Gerencia General: Aprobar, supervisar y garantizar la aplicación de esta política.
- Recursos Humanos: Ejecutar los procesos disciplinarios y asegurar el respeto al debido proceso.
- Jefaturas: Identificar, reportar y documentar faltas graves.
- Trabajadores: Cumplir con las normas internas y actuar conforme a los valores institucionales.

X. VIGENCIA

La presente política entra en vigencia a partir de su aprobación mediante resolución interna N° __-2025-LUMBER, y será revisada cada dos años o cuando existan cambios normativos relevantes.

XI. DISPOSICIONES FINALES

- Cualquier duda o vacío interpretativo será resuelto por la Gerencia General.
- Esta política forma parte integrante del Manual Interno de Gestión Laboral de COMPAÑÍA LUMBER M&M S.A.C.
- Su cumplimiento es obligatorio para todo el personal.

Santa María – Huaura, octubre de 2025

Gerente General – COMPAÑÍA LUMBER M&M S.A.C.