

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE - EHS

Versión 5.0 – Marzo 2019

Estimados colaboradores, el presente reglamento tiene por finalidad prevenir la ocurrencia de incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales, promoviendo una cultura de prevención de riesgos laborales.

Para ello cuenta con la participación y compromiso de la Gerencia, así como de todos los colaboradores de la empresa y partes interesadas, quienes velarán por su promoción, difusión y cumplimiento.

Tabla de contenido

1. GENERALIDADES.....	4
2. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD.....	4
3. OBJETIVOS DEL REGLAMENTO.....	5
4. ALCANCE DEL REGLAMENTO	6
5. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN	7
TÍTULO I: ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES.....	12
TÍTULO II - CONTROLES DE SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES, OPERACIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS.....	21
TÍTULO III - ESTÁNDARES DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, Y MEDIO AMBIENTE EN LAS INSTALACIONES, OPERACIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS	23
TÍTULO IV – LINEAMIENTOS GENERALES DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE EN LAS INSTALACIONES, OPERACIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS	33
TÍTULO V: PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS	36
TÍTULO VI- PRIMEROS AUXILIOS.....	44
TÍTULO VII – INCUMPLIMIENTO O VIOLACIÓN DE NORMAS DE EHS	49
TÍTULO VIII – DISPOSICIONES GENERALES	51
ANEXO II: DIRECTORIO TELEFÓNICO EN CASO DE EMERGENCIAS	57
ANEXO III: CONSTANCIA DE ENTREGA DEL REGLAMENTO EHS	58

SIEMENS

Lima, 22, Marzo, 2019

Distribución:

Perú

Todos los colaboradores

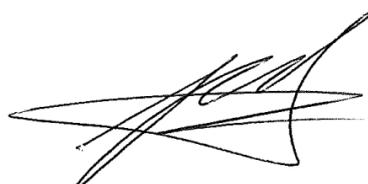
Circular PE N° 01 - 2019

Estimados colaboradores,

Nos permitimos informar que a partir del **22 de Marzo del 2019** entra en vigencia la versión 5 del Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el trabajo y Medio Ambiente.



EDWIN CHAVEZ Z.
CEO.



JAIME MONDOVEDO



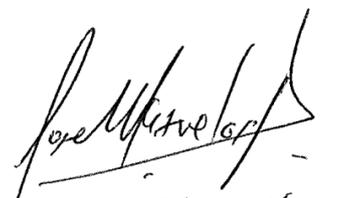
Mayeren Rojas



JOSEM UNZUETA LAYAN



GUILLERMO DIEZ



JOSE MAZUELOS
EHS SIEMENS

REGLAMENTO INTERNO DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

1. GENERALIDADES

1.1 Introducción

La empresa SIEMENS S.A.C, expide el presente Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, a fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 29783 (Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo), el DS N° 005- 2012-TR (Reglamento de la Ley 29783), su modificatoria DS N° 006-2014, Ley 30222 Ley de seguridad y salud en el trabajo; y por lo establecido en nuestra matriz de requisitos legales EHS vigente.

RAZÓN SOCIAL Y DOMICILIO:

SIEMENS S.A.C.
Av. Domingo Orué 971 – Surquillo
Lima 34 – Perú

ACTIVIDAD ECONÓMICA Y DESCRIPCIÓN DE LA EMPRESA

Siemens se dedica a la venta, mantenimiento e instalación de productos, sistemas, soluciones y servicios asociados, acorde a su portafolio comercial de las siguientes compañías operacionales: Gas and Power (GP), Digital industries (DI) y Smart Infrastructure (SI) y desarrollo corporativo: Portfolio companies (POC).

Siemens cuenta con un local principal en Lima Metropolitana, distrito de Surquillo y una sede de oficinas y almacén en el distrito de Lurín.

2. PRINCIPIOS DE SEGURIDAD

Para la implementación y mejora del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la empresa tendrá presente los siguientes principios recogidos en la legislación laboral vigente:

I.- PRINCIPIO DE PREVENCIÓN: El empleador garantiza en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que, no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. Debe considerar factores sociales, laborales y biológicos, diferenciados en función del sexo, incorporando la dimensión de género en la evaluación y prevención de los riesgos en la salud laboral.

II.- PRINCIPIO DE RESPONSABILIDAD: El empleador asume las implicancias económicas, legales y de cualquier otra índole a consecuencia de un accidente o enfermedad que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones o a consecuencia de él, conforme a las normas vigentes.

El empleador garantizará, en el centro de trabajo, el establecimiento de los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, y de aquellos que no teniendo vínculo laboral prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores.

III.- PRINCIPIO DE COOPERACIÓN: El Estado, los empleadores y los trabajadores, y sus organizaciones sindicales o representantes establecen mecanismos que garanticen una permanente colaboración y coordinación en materia de seguridad y salud en el trabajo.

IV.- PRINCIPIO DE INFORMACIÓN Y CAPACITACIÓN: Los trabajadores reciben del empleador una oportuna y adecuada información y capacitación preventiva en la tarea a desarrollar o función específica, con énfasis en lo potencialmente riesgoso para la vida y salud de los trabajadores.

V.- PRINCIPIO DE GESTIÓN INTEGRAL: Todo empleador promueve e integra la gestión de la seguridad y salud en el trabajo a la gestión general de la empresa.

VI.- PRINCIPIO DE ATENCIÓN INTEGRAL DE LA SALUD: Los trabajadores que sufran algún accidente de trabajo o enfermedad ocupacional tienen derecho a las prestaciones de salud necesarias y suficientes hasta su recuperación y rehabilitación, procurando su reinserción laboral.

VII.- PRINCIPIO DE CONSULTA Y PARTICIPACIÓN: El Estado promueve mecanismos de consulta y participación de las organizaciones de empleadores y trabajadores más representativos y de los actores sociales para la adopción de mejoras en materia de seguridad y salud en el trabajo.

VIII.- PRINCIPIO DE PRIMACIA DE LA REALIDAD: Los empleadores, los trabajadores y los demás representantes de ambos, y demás entidades públicas y privadas responsables del cumplimiento de la legislación en seguridad y salud en el trabajo brindan información completa y veraz sobre la materia, de existir discrepancia entre el soporte documental y la realidad, las autoridades optan por lo constatado en la realidad.

IX.- PRINCIPIO DE PROTECCIÓN: Los trabajadores tienen derecho a que el Estado y los empleadores aseguren condiciones de trabajo dignas que les garanticen un estado de vida saludable, física, mental y socialmente, en forma continua. Dichas condiciones deben propender a:

- a) Que el trabajo se desarrolle en un ambiente seguro y saludable.
- b) Que las condiciones de trabajo sean compatibles con el bienestar y la dignidad de los trabajadores y ofrezcan posibilidades reales para el logro de los objetivos personales de los trabajadores.

3. OBJETIVOS DEL REGLAMENTO

- I. Disminuir la tasa de accidentalidad en Siemens S.A.C, mediante la identificación, control y monitoreo de los riesgos que puedan afectar la salud y seguridad de sus colaboradores y terceros vinculados con nuestras actividades.
- II. Controlar el ausentismo ocasionado por enfermedades comunes y ocupacionales, mediante la identificación, control y monitoreo de los principales síntomas y causas.

- III. Crear cultura en Seguridad y Salud en el Trabajo, mediante la implementación de un programa de sensibilización y compromiso de nuestros colaboradores en la Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- IV. Mantener el Sistema de Gestión de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la Empresa, orientado siempre hacia la mejora continua.

4. ALCANCE DEL REGLAMENTO

El presente Reglamento es de cumplimiento obligatorio en todas las actividades y los proyectos que se ejecuten en la Empresa o que ejecute la Empresa y en los locales donde realice operaciones. El Reglamento aplica para todo el personal de la Empresa, trabajadores temporales y a plazo indeterminado, contratistas y subcontratistas, proveedores, beneficiarios de modalidades formativas laborales y visitantes a nuestros locales y proyectos, no siendo limitativo en cuanto a que nuestros clientes pueden establecer estándares distintos a los indicados en el presente reglamento y que a mayor exigencia deberán ser cumplidos a cabalidad, considerando las normas sectoriales que rijan las operaciones de nuestros clientes y a las que se exige a la Empresa.

Por consiguiente, una copia del presente Reglamento será entregada a cada trabajador propio, tercero y proveedores, así como se anexará en todos nuestros contratos con empresas contratistas y subcontratistas o de servicios de terceros para su conocimiento y cumplimiento, en lo que atañe. Asimismo, una copia del presente Reglamento será entregada a todos aquellos a quienes sea una exigencia su entrega de conformidad con lo previsto en la Ley de Seguridad y salud en el Trabajo, Reglamento y modificatoria.

PROGRAMAS DE SIEMENS A NIVEL MUNDIAL

Con la finalidad de concientizar a los colaboradores en cada tópico sobre Seguridad, Salud y Medio Ambiente y crear una cultura responsable y preventiva, Siemens ha diseñado los siguientes programas:

Serve the Environment

“En servicio del ambiente” Apoya a las oficinas para mejorar su eficiencia energética y de recursos, de tal manera que permita alcanzar las metas de protección ambiental.

- > Gestión de residuos (3R)
- > Eficiencia energética ...

Product Eco Excellence

“Eco excelencia de productos” Acompaña a las unidades de Siemens a reducir el impacto ambiental de sus productos e instalaciones en las fases de desarrollo, fabricación, puesta en servicio, uso y eliminación.

- > Gestión de residuos de aparatos eléctricos y electrónicos...

Zero Harm Culture

“Cultura Cero daños”, persigue el objetivo de cambiar permanentemente el pensamiento y las acciones de todos los empleados con el lema "Seguridad, una manera de pensar"

- Plan de EHS :**
- > Capacitaciones y entrenamientos
 - > Inspecciones, auditorías, safety walk & talk ...

Healthy

“Siemens Saludable”, permite promover el bienestar, el compromiso y el desempeño de sus empleados mediante la gestión de la salud como un recurso, fiel a nuestro principio "Un enfoque dirigido - que funciona!"

- Plan de Salud:**
- > Exámenes médicos
 - > Vigilancia médica ocupacional ...

5. SISTEMA INTEGRADO DE GESTIÓN

5.1 Política de Gestión



En Siemens SAC, nuestro sistema integral de gestión se fundamenta en el desarrollo sostenible, el valor agregado a nuestros clientes, el beneficio a nuestros colaboradores, las relaciones de mutua ganancia con proveedores y socios comerciales, y en una gestión responsable ante la sociedad para los negocios de electrificación; generación, transmisión y distribución de energía; hasta la aplicación eficiente de la energía eléctrica, la automatización y la digitalización.

Alineados a nuestros principios corporativos, nuestro sistema de gestión:

...Es determinado por nuestros clientes. En Siemens estamos centrados en satisfacer y exceder la satisfacción de nuestros clientes y de nuestras partes interesadas, a través de productos, sistemas, soluciones y servicios innovadores y eficientes, que ayuden a mejorar la calidad de vida de las personas alrededor de todo el mundo.

...Es un valor de todos los colaboradores; porque promovemos la participación, el compromiso, la cooperación, la comunicación y el establecimiento de alianzas estratégicas, a lo largo de toda la organización Siemens, para hacer uso de la inteligencia colectiva e individual y de la responsabilidad, excelencia e innovación.

...Es cumplir todos los requisitos; legales y los demás suscritos para garantizar una actividad económica segura y responsable bajo los reglamentos nacionales e internacionales, aplicables.

...Es cuidar al medio ambiente; dando alta prioridad a la búsqueda de la excelencia de nuestros productos, en todo su ciclo de vida, y de nuestros procesos, a través del uso y consumo eficiente de los recursos naturales, prevenimos la contaminación y los efectos adversos al ambiente; contribuyendo así, al desarrollo sostenible de la empresa y partes interesadas, por medio de la reducción de emisiones de Gases de Efecto Invernadero en nuestros procesos productivos y administrativos.

.... Es Salud; fomentamos estilos de vida saludable tanto en el entorno físico como emocional de nuestros colaboradores y contratistas, mediante la enseñanza de hábitos y conductas de autocuidado y la implementación de actividades de promoción y prevención en salud, enmarcadas en nuestro programa global Healthy@Siemens.

...Es proteger a nuestros empleados, promoviendo la consulta y participación de los colaboradores en la identificación de fuentes potenciales de peligro, en la determinación e implementación de medidas de control en línea con nuestra cultura de Cero Daños y Cero Defectos, así como también, en la identificación de oportunidades de mejora de nuestro sistema integrado de gestión.

...Empieza en la alta gerencia, garantizando una gestión enfocada hacia el establecimiento de los objetivos, a la especificación de los procesos necesarios y de los recursos pertinentes; así como la identificación, administración y gestión adecuada de los riesgos inherentes a nuestras actividades.

...Es cuestión de medición y transparencia, para asegurar la idoneidad, adecuación y eficacia de nuestro sistema con la dirección estratégica.

...Es mejoramiento continuo en nuestros procesos, productos y uso de recursos naturales, para mantener y mejorar nuestro desempeño, reaccionar a los cambios en nuestras condiciones internas y externas, y crear nuevas oportunidades.

Esta Política de Gestión aplica para todos los empleados, así como para todas las personas que trabajan para, en nombre de, o bajo control de Siemens.

Edwin Chavez
RC - PE CEO

* Nuestro sistema integral de Gestión de Calidad, Medio Ambiente, Seguridad & Salud en el trabajo, está diseñado de acuerdo con las Normas ISO9001, ISO14001, ISO 45001 y cumple con todas las regulaciones Siemens.

** Esta Política está alineada con los Elementos Mandatarios de Calidad y con las Políticas de Calidad y EHS a nivel mundial.

5.2 Política de Empresa Libre de Alcohol, Tabaco y Drogas



Siemens S.A.C. consciente de la importancia de construir diariamente un ambiente laboral sano y seguro considera que el consumo de tabaco, drogas, medicamentos controlados y el uso inadecuado de alcohol constituyen un riesgo para la salud y una condición que incrementa la posibilidad de incidentes en el trabajo; por lo tanto se compromete a mejorar la calidad de vida de sus trabajadores cumpliendo con la normatividad vigente en cuanto a prevención del consumo de dichas sustancias y realizar acciones que promuevan hábitos de vida y trabajo saludable.

Tomando en consideración lo anterior Siemens S.A.C. determina que bajo ningún criterio se permitirá:

- Hacer uso de, vender, distribuir y/o transportar alcohol o drogas ilícitas dentro sus instalaciones, las instalaciones de sus clientes, proyectos y proveedores.
- Presentarse a trabajar bajo el efecto de alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia, está expresamente prohibido y constituye justa causa para terminar la relación laboral.
- Fumar y/o vapear en sitios no autorizados y no señalizados para tal fin, así como en el interior de los vehículos de servicio o ruta de transporte de personal.
- Utilizar fármacos que requieran receta médica sin tener pruebas disponibles apropiadas de que han sido debidamente formulados.
- Usar medicamentos o cualquier otra sustancia, que pueda afectar negativamente el rendimiento de trabajo normal, sin haber notificado a su supervisor o servicio médico.

Con el fin de proteger la salud, el bienestar, la seguridad de todas las personas bajo el control de la organización y el bien común de sus partes interesadas, en todas las instalaciones de la Compañía, propias o contratadas, se podrán llevar a cabo inspecciones no anunciadas en busca de bebidas alcohólicas, drogas, sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia; igualmente, la Compañía podrá requerir de forma aleatoria o periódicas y sin previo aviso a sus empleados para que se realicen evaluaciones médicas, exámenes de laboratorio y otras pruebas de control preventivo, como medida de control de dichas sustancias

La Compañía considera como una falta grave a la relación contractual el resultado positivo de las pruebas, así como la negativa a realizarse las mismas. Esto constituye una causal para iniciar un proceso disciplinario.

Los trabajadores temporales, contratistas y visitantes de la compañía deberán dar estricto cumplimiento y establecer cada uno de los mecanismos de control y supervisión que garanticen la adopción de la presente política.

Nota de Exclusión: Cuando existan eventos sociales organizados por la compañía con un posible consumo mínimo y controlado de alcohol, esta deberá eximir a los trabajadores de prestar sus servicios el mismo día del evento. Esta política será publicada, divulgada y actualizada cada vez que la organización lo considere pertinente. De igual manera estará disponible a todas las partes interesadas.

Edwin Chavez
RC-PE CEO

5.3 Política de Consecuencias



La protección del Medio Ambiente, la seguridad y el cuidado de la salud de nuestros colaboradores constituyen un objetivo principal en todas las actividades desarrolladas por Siemens.

Las consecuencias influyen en el comportamiento de la persona de forma directa, es por ello que la compañía ha definido:

Los comportamientos de “Tolerancia Cero” y “Reconocimiento y sanciones a los trabajadores” ,

cuyo respeto es fundamental para fomentar y garantizar a cada colaborador un ambiente de trabajo seguro y un regreso a sus hogares sin incidentes.

Con ello, promovemos la Cultura de Cero Daños de manera que cada persona asuma de manera consciente su compromiso frente al auto-cuidado, la protección del medio ambiente y de su entorno de trabajo.

Edwin Chavez
RC-PE CEO

5.4 Política de Suspensión de Labores ante Situaciones Inseguras



Enfocada en la cultura preventiva y en la mejora continua de resultados y la Calidad, Siemens ha adoptado y adoptará nuevas medidas que promueven ambientes y condiciones seguras en el trabajo, con el objetivo de alcanzar:

**CERO ACCIDENTES;
CERO ENFERMEDADES LABORALES;
Y MINIMIZAR LOS IMPACTOS AMBIENTALES.**

En toda sede de la empresa, proyecto o servicio, los empleados directos y contratistas deben ejercer el derecho y el deber de interrumpir o advertir cualquier actividad insegura, que represente un riesgo para la integridad de las personas o el medio ambiente.

En base a ello, el personal de Siemens y las contratistas deberán cumplir a cabalidad la siguiente Política:

- Cualquier persona que observe un acto o condición insegura asociada a la labor, deberá detenerla e inmediatamente comunicar al supervisor de la actividad para que éste tome las acciones correctivas que eviten la repetición de este acto y/o condición insegura.
- La seguridad tendrá prioridad en cualquier actividad donde se presente conflictos con la Construcción, los Costos, la Calidad y los Programas de Trabajo, siendo responsabilidad de la supervisión, administrar los medios y asegurar su gestión.
- Ninguna tarea podrá iniciar hasta que el responsable del trabajo y Supervisor hayan comunicado y anticipado a los trabajadores los riesgos de dichas tareas mediante los Análisis de Trabajo Seguro o ATS, tomando las medidas preventivas necesarias, definiendo los roles y responsabilidades, además de haber realizado las respectivas autorizaciones de trabajo.
- Todo cambio en las condiciones de trabajo, es causa suficiente de interrupción de la labor, siendo obligatorio reevaluar, analizar y documentar los riesgos presentes y las medidas para minimizarlas, antes de reiniciar el trabajo.
- El no utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP), de uso obligatorio en las áreas de trabajo, será causa suficiente de detención de las labores.
- Trabajar en forma segura es una condición de empleo.

Edwin Chavez
RC PE CEO

5.5 Política de Seguridad Vial



SIEMENS S.A.C. , reconoce la importancia y necesidad de generar en sus colaboradores una cultura de movilidad segura, por lo que se compromete a desarrollar actividades de prevención y de promoción que conlleven a fortalecer la cultura en seguridad vial. Este compromiso significa que:

- Cumplimos con los requisitos legales y contractuales en materia de seguridad vial.
- Hemos establecido objetivos y metas enfocados a la promoción y prevención de incidentes viales, los cuales son evaluados periódicamente como parte de nuestros procesos de mejora continua.
- Contamos con personal calificado y en óptimo estado de salud para la operación de vehículos.
- Cumplimos con jornadas adecuadas de trabajo para evitar la fatiga del personal que opera vehículos.
- Contamos con proveedores de servicio de transporte alineados a la normatividad legal vigente y a los requisitos de la compañía.
- Mantenemos estrategias de sensibilización para los colaboradores hacia una cultura de prevención, respeto de las normas y señales de tránsito existentes.
- Mantenemos y garantizamos las condiciones óptimas de los vehículos.
- Está expresamente prohibido operar un vehículo bajo el efecto de alcohol, drogas y/o sustancias alucinógenas, enervantes o que creen dependencia.
- Aseguramos que los contratistas y subcontratistas implementen y controlen el plan de seguridad vial.

Esta política se comunicará a todas las personas que trabajan bajo el control de Siemens y estará disponible sin restricciones para las partes interesadas.

Edwin Chavez
RC-PE CEO

5.6 Objetivos del Sistema integrado de Gestión

Los objetivos, metas e indicadores del Sistema Integrado de Gestión se actualizan cada año y es de responsabilidad del área de EHS y Calidad, su seguimiento para informar al management y se tomen acciones adecuadas.

Estos objetivos se encuentran disponibles y accesibles en la carpeta de red de EHS.

TÍTULO I: ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES

CAPÍTULO I.- DE LA EMPRESA

Art 1. Siemens S.A.C. ejerce un firme liderazgo y manifiesta su respaldo a las actividades en materia de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente; asimismo, debe estar comprometida con proporcionar y mantener un ambiente de trabajo seguro y saludable en concordancia con las mejores prácticas y con el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo.

Art 2. Obligaciones de la empresa

- a) Garantizar la seguridad y la salud de los trabajadores en el desempeño de todos los aspectos relacionados con su labor, en el centro de trabajo o con ocasión del mismo.
- b) Desarrollar acciones permanentes con el fin de perfeccionar los niveles de protección y prevención existentes.
- c) Identificar las modificaciones que puedan darse en las condiciones de trabajo y disponer lo necesario para la adopción de medidas de prevención de riesgos laborales.
- d) Practicar exámenes médicos ocupacionales acordes a la normativa nacional vigente y a los riesgos a los que están expuestos durante el desarrollo de sus labores, a cargo de la empresa.
- e) Cuando la actividad lo requiera, se deberá contratar un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR); y/u otro seguro según el tipo de servicio que brinde, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente y/o legislación aplicada al sector en el cual se desempeñe.
- f) Garantizar que las elecciones de los representantes de los trabajadores para elegir el comité de Seguridad y Salud en el trabajo, se realicen a través de elecciones democráticas directas y secretas de los trabajadores, cautelando que los representantes de los trabajadores cumplan con los requisitos exigidos en la legislación sobre la materia.
- g) Garantizar el real y efectivo trabajo del comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, asignando los recursos necesarios.
- h) Garantizar, oportuna y apropiadamente, capacitación y entrenamiento en seguridad, salud en el centro y puesto de trabajo o función específica, tal como se señala a continuación:
 1. Al momento de la contratación, cualquiera sea la modalidad o duración.
 2. Durante el desempeño de la labor.
- i) Cuando se produzcan cambios en la función o puesto de trabajo o en la tecnología. La Empresa tiene la obligación de difundir y promover el cumplimiento de los Planes y los Programas de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente, así como difundir las reglas y políticas legales.

- j) Notificar a las autoridades estatales, dentro de los plazos previstos legalmente, la ocurrencia de accidentes mortales e incidentes peligrosos, así como gestionar toda la información necesaria para la comunicación de accidentes de trabajo no mortales y enfermedades ocupacionales.
- k) Elaborar, difundir, consultar y capacitar a todos los trabajadores sobre el mapa de riesgos laborales desarrollado para cada actividad.
- l) La Empresa considera las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles labores y capacitarlos.
- m) Garantizar que sólo los trabajadores, adecuada y suficientemente capacitados y protegidos, accedan a los ambientes o zonas de riesgo grave y específico.
- n) Actualizar la evaluación de riesgos por lo menos una (1) vez al año o cuando cambien las condiciones de trabajo o se hayan producido daños a la salud y seguridad del personal. De igual manera, la Empresa considerará la identificación de peligros y evaluación de riesgos de las empresas a las que desplace personal con la finalidad de desarrollar un servicio o ejecutar una obra, sin importar el tiempo de duración de la prestación o desarrollo de la obra.
- o) Proporcionar a los trabajadores equipos de protección personal adecuados, según el tipo de trabajo y peligros específicos presentes en el desempeño de sus funciones, así como verificar el uso efectivo de los equipos de protección personal proporcionados a los trabajadores.
- p) Establecer medidas y dar instrucciones necesarias para que en caso existiese un riesgo importante o intolerable para la seguridad y salud de los trabajadores, estos puedan interrumpir sus actividades y/o abandonar de inmediato el lugar físico donde se desarrollen las labores. Reanudándose las labores cuando el riesgo haya sido controlado.
- q) Garantizar que las sugerencias de los trabajadores o de sus representantes sobre seguridad y salud en el trabajo se reciban y atiendan en forma oportuna y adecuada. Se debe dar respuesta a las sugerencias que planteen los trabajadores, señalando las medidas a adoptar o la justificación de la negativa a acatar las recomendaciones.
- r) Para la evaluación del Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo, la Empresa cuenta con los siguientes registros:
 - Registro de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, en el que deben constar la investigación y las medidas correctivas.
 - Registro de exámenes médico ocupacionales.
 - Registro de monitoreo de agentes físicos, químicos, biológicos, psicosociales y factores de riesgo disergonómicos.
 - Registro de inspecciones internas de seguridad y salud en el trabajo.
 - Registro de entrega y verificación de uso de Equipos de Protección Personal.
 - Registro de estadísticas de seguridad y salud.
 - Registro de equipos de seguridad o emergencia.
 - Registro de inducción, capacitación, entrenamiento y simulacros de emergencia.
 - Registro de Auditorías.

CAPÍTULO II.- DEL SERVICIO MÉDICO OCUPACIONAL

Art 3. La Empresa cuenta con un Servicio Médico Ocupacional en la oficina principal, el mismo que cuenta con personal médico calificado según lo indicado en la

legislación vigente. Trabaja en mutua colaboración con el área de EHS, en programas de fomento y prevención de la salud de los trabajadores.

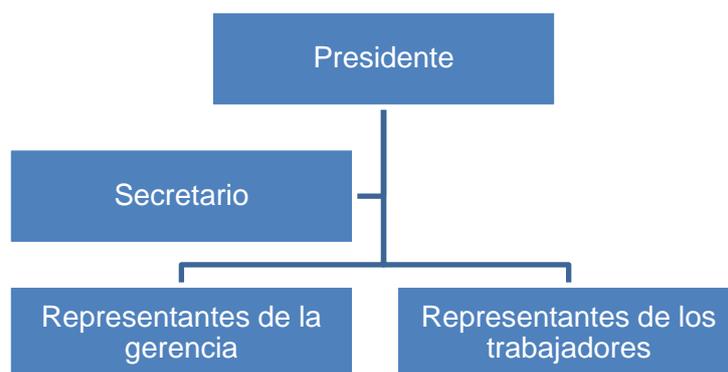
Art 4. Obligaciones del servicio médico ocupacional:

- a. Laborar en estrecha colaboración con el área de EHS para lograr una adecuada y amplia prevención de riesgos.
- b. Elaborar y desarrollar el Plan Anual de Salud Ocupacional.
- c. Elaborar y desarrollar el Programa de Vigilancia de la Salud de los colaboradores.
- d. Vigilar y estudiar las condiciones ambientales en los sitios de trabajo.
- e. Promoción de una cultura de salud en los trabajadores.
- f. Ser el responsable de todos los registros concernientes a la salud de los trabajadores, coordinación de las distintas actividades referentes a temas de la salud y velar por la integridad de la salud física y mental, mediante la realización de planes preventivos, así como su seguimiento, control y actualización permanente.
- g. Mantener los botiquines con los insumos adecuados.
- h. Asesorar en primeros auxilios, salud ocupacional, control y educación sanitaria.
- i. Llevar los registros de epidemiológicos y todas las estadísticas necesarias de importancia y de interés en temas de salud. Así como el enfoque mediante charlas y capacitaciones de prevención sobre la importancia de la salud de los trabajadores en general.
- j. Investigar y comunicar las enfermedades profesionales detectadas al Comité.
- k. Participar en el Comité de Seguridad, Salud y Medio Ambiente.
- l. En coordinación con Recursos Humanos, controla el trabajo de mujeres en estado de gestación, personas con discapacidad, y contribuye en su incorporación laboral, además de la determinación de tareas que podrían ejecutar estos trabajadores (trabajos restringidos).
- m. Divulgar los conocimientos y organizará programas de educación para la salud.
- n. Controlar que todo trabajador se someta a los exámenes médicos, a los cuales están obligados por norma expresa, así como a terapias de rehabilitación necesarias. Soportará en la interpretación y entendimiento de resultados, como en el seguimiento de mejoras.
- o. Realizar visitas a otras sedes de Siemens y Proyectos, para dar soporte en temas afines

CAPÍTULO III.- DEL COMITÉ DE SEGURIDAD, SALUD EN EL TRABAJO Y MEDIO AMBIENTE

Art 5. Del comité:

- a) El comité está compuesto de manera paritaria entre representantes de la gerencia y de los trabajadores; estos últimos, son elegidos mediante votación secreta y directa.
- b) La duración del mandato del Comité es de un año como mínimo y de dos años como máximo.
- c) El organigrama del Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente será el siguiente:



- d) Los miembros del Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, el Departamento de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente; y todos aquellos que participen en el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo de Siemens S.A.C cuentan con la autoridad que requieran para llevar a cabo adecuadamente sus funciones.
- e) El Comité tiene por objetivos promover la salud y seguridad en el trabajo, asesorar en esta materia y vigilar el cumplimiento de lo dispuesto por el Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente y la normativa nacional, favoreciendo el bienestar laboral.
- f) El Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente desarrolla sus funciones con sujeción a lo señalado en la legislación vigente, no estando facultado para realizar actividades con fines distintos a la prevención y protección de la seguridad y salud.
- g) El cargo de miembro del Comité queda vacante y es asumido por el suplente por alguna de las siguientes causales:
- En caso de muerte
 - En caso de renuncia como trabajador de la empresa
 - En caso de renuncia como integrante del Comité, debidamente justificada
 - Inasistencias injustificadas* a 3 sesiones consecutivas o cuatro alternadas
 - Por cualquier otra causa que extinga el vínculo laboral

* Se considera inasistencia injustificada aquella que no ha sido notificada vía correo electrónico al secretario del comité.

Art 6. Obligaciones del Comité

- a) Conocer los documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo que sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del servicio de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.
- b) Aprobar el Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la Empresa, incluyendo sus modificaciones y/o actualizaciones
- c) Conocer y aprobar el Programa Anual de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente y Programa de capacitaciones.
- d) Participar en la elaboración, aprobación, implementación y evaluación de las políticas, planes y programas de promoción de la seguridad, salud en el trabajo y Medio ambiente.
- e) Promover que todos los nuevos trabajadores reciban una adecuada formación, instrucción y orientación sobre prevención de riesgos.

- f) Vigilar el cumplimiento de la legislación, las normas internas y las especificaciones técnicas del trabajo relacionadas con la seguridad y salud en el lugar de trabajo; así como, el Reglamento Interno de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- g) Asegurar que los trabajadores conozcan los reglamentos, instrucciones, especificaciones técnicas de trabajo, avisos y demás materiales escritos o gráficos relativos a la prevención de los riesgos en el lugar de trabajo.
- h) Promover el compromiso, la colaboración y la participación activa de todos los trabajadores en la prevención de los riesgos del trabajo, mediante la comunicación eficaz, la participación de los trabajadores en la solución de los problemas de seguridad, la inducción, la capacitación, el entrenamiento, concursos, simulacros, entre otros.
- i) Realizar inspecciones tanto de las áreas administrativas, áreas operativas, instalaciones, maquinaria, herramientas y equipos, a fin de reforzar la gestión preventiva.
- j) Considerar las circunstancias e investigar las causas de todos los incidentes, accidentes de trabajo y de las enfermedades ocupacionales que ocurran en el lugar de trabajo, emitiendo las recomendaciones respectivas para evitar la repetición de éstos.
- k) Verificar el cumplimiento y eficacia de sus recomendaciones para evitar la repetición de los accidentes y la ocurrencia de enfermedades profesionales.
- l) Hacer recomendaciones apropiadas para el mejoramiento de las condiciones y el medio ambiente de trabajo, velar porque se lleven a cabo las medidas adoptadas y examinar su eficiencia.
- m) Analizar y emitir informes de las estadísticas de los incidentes, accidentes y enfermedades ocupacionales ocurridas en el lugar de trabajo, cuyo registro y evaluación deben ser constantemente actualizados por el Departamento de seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente de la Empresa.
- n) Colaborar con los servicios médicos y de primeros auxilios. Aprobar el Plan Anual del Servicio de Vigilancia de la Salud de los Trabajadores.
- o) Reportar a la máxima autoridad de la empresa la siguiente información:
 - 1) El accidente mortal o el incidente peligroso, de manera inmediata.
 - 2) La investigación de cada accidente mortal y medidas correctivas adoptadas dentro de los diez (10) días de ocurrido.
 - 3) Las estadísticas trimestrales de accidentes, incidentes y enfermedades ocupacionales.
 - 4) Las actividades trimestrales del Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente.
- p) Llevar control de las Actas y el cumplimiento de los acuerdos y del Plan Anual de Seguridad y Salud en el Trabajo
- q) Reunirse mensualmente en forma ordinaria para analizar y evaluar el avance de los objetivos establecidos en el programa anual, y en forma extraordinaria para analizar accidentes que revistan gravedad o cuando las circunstancias lo exijan.

CAPÍTULO IV.- OBLIGACIONES DEL PERSONAL DIRECTIVO

Art 7.El personal directivo de la Empresa se compromete a:

- a. Liderar y brindar recursos para el desarrollo de todas las actividades en la organización y para la implementación del Sistema de Gestión de Seguridad y

Salud en el Trabajo a fin de lograr su éxito en la prevención de accidentes y enfermedades ocupacionales.

- b. Asumir la responsabilidad de la prevención de accidentes de trabajo y las enfermedades ocupacionales, fomentando el compromiso de cada trabajador mediante el estricto cumplimiento de disposiciones que contiene el presente Reglamento.
- c. Garantizar la investigación de las causas de accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, incidentes peligrosos y otros incidentes, así como desarrollar acciones preventivas en forma efectiva.
- d. Mantener un alto nivel de alistamiento para actuar en casos de emergencia, promoviendo su integración con el Sistema Nacional de Defensa Civil.
- e. Respetar y cumplir las normas vigentes sobre seguridad y salud en el trabajo

CAPÍTULO V ATRIBUCIONES Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES Y PROVEEDORES VINCULADOS A NUESTRAS ACTIVIDADES

Art 8. Atribuciones de los trabajadores y proveedores vinculados a nuestras actividades

- a) Comunicación con los inspectores de trabajo: Todo trabajador tiene derecho a comunicarse libremente con los inspectores de trabajo, aun sin la presencia del empleador.
- b) Protección contra los actos de hostilidad: Los trabajadores, sus representantes o miembros de los comités o comisiones de seguridad, salud ocupacional están protegidos contra cualquier acto de hostilidad y otras medidas coercitivas por parte del empleador que se originen como consecuencia del cumplimiento de sus funciones en el ámbito de la seguridad y salud en el trabajo.
- c) Participación en los programas de capacitación: Los trabajadores o sus representantes tienen la obligación de revisar los programas de capacitación y entrenamiento, y formular las recomendaciones al empleador con el fin de mejorar la efectividad de los mismos.
- d) Participación en la identificación de riesgos y peligros: Los representantes de los trabajadores en seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente participan en la identificación de los peligros y en la evaluación de los riesgos en el trabajo, solicitan al empleador los resultados de las evaluaciones, sugieren las medidas de control y hacen seguimiento de éstas. En caso de no tener respuesta satisfactoria, pueden recurrir a la autoridad administrativa de trabajo.
- e) Adecuación del trabajador al puesto de trabajo: Los trabajadores tienen derecho a ser transferidos en caso de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría.
- f) Protección de los trabajadores de contratistas, subcontratistas y otros: Los trabajadores, cualquiera sea su modalidad de contratación, que mantengan vínculo laboral con la empresa o con contratistas, subcontratistas, empresas especiales de servicios o cooperativas de trabajadores o bajo modalidades formativas o de prestación de servicios, tienen derecho al mismo nivel de protección en materia de seguridad y Salud en el trabajo.
- g) Derecho de examen de los factores de riesgo: Los trabajadores y sus representantes tienen derecho a examinar los factores que afectan su seguridad y salud; y proponer medidas en estas materias.

Art 9.Obligaciones de los trabajadores

- a) Cumplir con las normas, reglamentos e instrucciones de los programas que implemente el área de seguridad, salud en el trabajo y medio ambiente.
- b) 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.
- c) No operar o manipular equipos, maquinarias, herramientas u otros elementos para los cuales no hayan sido autorizados ni capacitados.
- d) Cooperar y participar en el proceso de investigación de incidentes peligrosos, accidentes de trabajo, enfermedades ocupacionales, pérdidas y robos cuando la autoridad competente lo requiera o cuando, a su parecer, los datos que conocen ayuden al esclarecimiento de las causas que los originaron.
- e) Someterse a los exámenes médicos a que estén obligados por norma expresa, siempre y cuando se garantice la confidencialidad del acto médico.
- f) Participar en los programas de capacitación y otras actividades destinadas a prevenir los riesgos laborales que organice la Empresa o la autoridad administrativa de trabajo, dentro de la jornada de trabajo.
- g) Comunicar todo evento o situación que ponga o pueda poner en riesgo su seguridad, o salud, las instalaciones físicas, o la integridad de personal propio de la Empresa o de terceras empresas, debiendo adoptar inmediatamente, de ser posible, las medidas correctivas del caso.
- h) Reportar a los representantes o delegados de EHS de forma inmediata, la ocurrencia de cualquier incidente, accidente de trabajo y enfermedad profesional; y a los representantes de seguridad (SEC) la ocurrencia de un robo o pérdida de materiales, equipos y maquinarias.
- i) Responder e informar con veracidad a las instancias públicas que se lo requieran, caso contrario se podría incurrir en falta grave laboral justificante de despido, sin perjuicio de la denuncia penal correspondiente.
- j) Los trabajadores deben someterse a la atención médica que exija cualquier alteración a su salud. Esta atención la podrán recibir del servicio médico del EPS o de la Empresa, según la gravedad y requerimientos específicos; y están obligados a acatar las normas del Código de Salud y su Reglamento, Ordenanzas Municipales, y disposiciones de autoridades competentes en el ramo de la higiene y salud.
- k) Todos y cada uno de los trabajadores deben someterse a los exámenes médicos preventivos que se ordenen. En caso de enfermedad, cumplirá estrictamente los tratamientos y prescripciones de los facultativos correspondientes.
- l) Todo trabajador que enfermase y esté impedido de asistir al trabajo por este motivo, debe obtener el correspondiente certificado médico con su diagnóstico y remitirlo a la empresa en el plazo de 24 horas cuando dicho certificado sea concedido por el Servicio Médico de la EPS; si fuere concedido por el Servicio Médico de la empresa, a través de este se enviará de inmediato al área en la cual preste sus servicios el trabajador. Si no se cumpliera con esta disposición, toda ausencia al trabajo se tendrá como injustificada. Excepcionalmente la empresa aceptará certificados médicos de parte de profesionales ajenos a la EPS o a la empresa, conforme lo dispuesto en el Código del Trabajo, y siempre que sea validado por el Servicio Médico de la Empresa o por la EPS dentro del plazo de 24 horas luego de la atención médica particular.
- m) El trabajador que se encuentre enfermo, aunque no esté inhabilitado para el trabajo, pero que a criterio del médico de la Empresa o del servicio médico de la EPS, puede constituir riesgo para la salud del resto de trabajadores, queda

prohibido de entrar a las dependencias de la Empresa, hasta que el correspondiente médico certifique por escrito que puede reincorporarse.

Art 10. Gestión de contratistas: Obligaciones de los proveedores y Contratistas

La empresa Siemens S.A.C para el desarrollo de gran parte de su actividad económica, recurre a la contratación de los servicios de contratistas y subcontratistas, con el propósito de obtener un personal capacitado y con experiencia para llevar a cabo sus labores y asegurar el éxito de las mismas. Siendo responsabilidad tanto de los contratistas como de la empresa trabajar conjuntamente a fin de garantizar las condiciones de seguridad y salud en el trabajo.

La empresa contratista y proveedora, como entidad empleadora es responsable por los trabajadores que utilice para desarrollar prestación de servicios a favor de Siemens, asumiendo por ello el deber de garantizar respecto de su personal el cumplimiento de las obligaciones en materia de seguridad y salud en el trabajo vigentes y el documento de "Reglamento para Contratistas: Especificaciones de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente – EHS, para la gestión de Contratistas y Proveedores" provistas por Siemens; las cuales, sin ser un listado limitativo, son las siguientes:

- a) Cuando la actividad lo requiera, la empresa proveedora de servicios, deberá contratar para sus trabajadores un Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR); y/u otro seguro según el tipo de servicio que brinde, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente y/o legislación aplicada al sector en el cual se desempeñe, cumpliendo con acreditar la póliza de prestaciones de salud y de pensiones.
- b) La empresa proveedora de servicios es responsable de hacer del conocimiento de sus trabajadores los riesgos específicos de accidentes y enfermedades profesionales a las cuales están expuestos, de las reglas y normas de seguridad, salud en el trabajo, así como también de dar o facilitar la capacitación y entrenamiento correspondiente.
- c) La empresa proveedora de servicios deberá proporcionar a sus trabajadores todo el equipo de protección personal adecuado, especificado en las disposiciones legales vigentes, así como aquel equipo especial requerido para realizar la actividad, determinado en el análisis de riesgo para la actividad.
- d) La empresa proveedora de servicios deberá vigilar que sus trabajadores usen en forma correcta los equipos de protección personal.
- e) La empresa proveedora de servicios es responsable de mantener toda la maquinaria, herramientas y equipos a usarse en la obra o servicio contratados, en perfectas condiciones mecánicas y de operación.
- f) La empresa proveedora de servicios será responsable de que los vehículos que se utilicen para el transporte del personal estén aptos para este fin y ofrezcan las condiciones adecuadas de seguridad.

- g) Realizar las pruebas médicas correspondientes según lo dispuesto en la Resolución Ministerial N° 312-2011-MINSA
- h) Entregar las recomendaciones sobre los riesgos laborales, medidas preventivas y de protección referidas al puesto de trabajo
- i) Entregar los Reglamentos y Políticas de Seguridad tanto de la propia empresa, como la de Siemens.
- j) Garantizar una adecuada supervisión de la ejecución del servicio contratado para lo cual podrá designar un Supervisor en temas de seguridad, acatar las disposiciones previstas en la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo y en el Decreto Supremo N° 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, así como en otras normas sectoriales que pudieran resultar aplicables al servicio contratado.
- k) Proteger la integridad física o la salud del personal a su cargo, cualquiera fuere su modalidad de contratación, otorgándoles el mismo nivel de protección en materia de seguridad y salud en el trabajo que el garantizado por la Empresa a su personal.
- l) Está obligada a proporcionar a su personal, los uniformes de trabajo, con logotipo de su empresa. En todo momento y durante la jornada de trabajo el personal de las contratistas se presentará correctamente uniformado, guardando la pulcritud en su persona y vestimenta.
- m) Será responsable por los daños que ocasione a los trabajadores y/o propiedad de la Empresa y/o terceros, por la no-aplicación correcta de las normas de seguridad e higiene ocupacional.
- n) Velar por la correcta y segura selección del personal en lo concerniente al potencial criminal: Antecedentes policiales, antecedentes penales e historial de papeletas según corresponda.

Si tuvieran dudas con la aplicación de normas y Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa, deberá consultar con el personal competente de la Empresa.

TÍTULO II - CONTROLES DE SEGURIDAD EN LAS INSTALACIONES, OPERACIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS

CAPÍTULO I – CONTROL DE ACCESOS A LAS INSTALACIONES

Art 11. Acceso a los colaboradores:

- a. Es responsabilidad del Departamento de Recursos Humanos comunicar y gestionar los permisos correspondientes al personal para su control de ingreso (Lector de huella dactilar) y movilización dentro de las oficinas administrativas (Sensores de PKI), tomándose en consideración los espacios considerados como “Acceso solo para personal autorizado”.
- b. A todo colaborador se le dará el acceso a las instalaciones dentro del horario oficial; fuera de este, el personal fiscalizado necesitará la autorización del Jefe de área y deberá ser del conocimiento del responsable de Seguridad con 24 horas de anticipación vía mail.
- c. Es de responsabilidad del personal de vigilancia tener un control de los colaboradores y personal temporal dentro de las instalaciones; así como también registrar y verificar el ingreso y salida de equipos portátiles (laptops), sean de propiedad Siemens o de cada colaborador.

Art 12. Acceso de visitas y proveedores

- a. Para el acceso de visitantes y proveedores a las instalaciones, es indispensable presentar el DNI o pasaporte en recepción o garita de vigilancia.
- b. El acceso de externos y proveedores dentro del horario oficial por temas relacionados a la empresa, deberán ser anunciados por el puesto de vigilancia y recepción y en conocimiento del responsable de seguridad.
- c. El acceso de visitas y proveedores fuera del horario oficial deberá ser aprobado por el jefe del área y el responsable de seguridad mediante un sustento verificable (Vía electrónica email)
- d. Es responsabilidad de la recepcionista asignarle un “Carnet de visitante” a cada externo, el cual se deberá portar en todo momento en un sitio visible.
- e. Los desplazamientos de visitantes y contratistas dentro de las instalaciones son de carácter restringido y estos deberán desplazarse desde y hacia el área específica para la cual les fue autorizado el ingreso.
- f. El acompañamiento de los proveedores y contratistas por un colaborador interno debe ser permanente desde su ingreso hasta su salida, por ningún motivo se debe permitir que un externo se desplace en forma aislada dentro de las instalaciones de la empresa.

- g. Es responsabilidad de garita de vigilancia tener un control del ingreso y salida de equipos y herramientas de las instalaciones.

CAPÍTULO II – USO DE VEHÍCULOS

Art 13. La empresa cuenta con una Política para el Uso de Vehículos, en cuyo contenido están los requisitos y reglas a seguir por todos los colaboradores de Siemens, como por proveedores, contratistas y terceros, que conduzcan vehículos de la compañía o alquilados, en función de los negocios de Siemens.

Art 14. Solamente los conductores autorizados por EHS podrán conducir vehículos en función de negocios de Siemens.

Art 15. Se considera vehículo alquilado al vehículo alquilado por Siemens a una empresa contratista y/o proveedor homologado

Art 16. Se considera vehículo de la compañía al vehículo de propiedad de Siemens SAC; y este será conducido solo por personal Siemens.

Art 17. El equipamiento de seguridad mínimo para vehículos propios y de propiedad de Siemens:

- a. Airbags para el conductor y acompañante; y con sistema de frenos del tipo ABS de preferencia.
- b. Todos los vehículos de la compañía y los afectados a la utilización en obras, proyectos y servicios relacionados con las actividades de Siemens, deberán contar con toda su documentación vigente y en regla: Tarjeta de propiedad, SOAT (Seguro Obligatorio de Accidentes de Tránsito o Equivalente), Seguro de Responsabilidad Civil y revisión técnica anual. (Este requisito también es aplicable para vehículos alquilados para proyectos o servicios)
- c. Se solicitará mantenimientos técnicos periódicos mínimo cada 5,000/10,000 Km dependiendo del fabricante. (Este requisito también es aplicable para vehículos alquilados para proyectos o servicios)
- d. Se solicitará la realización de inspecciones de pre-uso al vehículo y las reporte al Site Manager y/o al supervisor EHS, consignando estado de las llantas, botiquín de primeros auxilios, extinguidor, triángulo de seguridad, llaves de rueda, gata, llanta de repuesta, linterna, entre otros.

Art 18. El equipamiento de seguridad mínimo para el caso exclusivo de vehículos alquilados para proyectos en adición a lo anterior, se le exigirá al proveedor lo siguiente:

- a. Revisión técnica anual obligatoria o cuando sobrepase los 50,000 km.
- b. La selección de vehículos no deberá exceder en los 200,000 km o 5 años.
- c. Los vehículos deberán de contar con jaula antivuelco (en caso sea requerimiento del cliente final o EHS-SEC definan su necesidad por el riesgo).
- d. Se deberá de consignar aparte del SOAT, un seguro de responsabilidad civil contra terceros hasta por 100,000 dólares.
- e. Que no lleven ningún logotipo, y menos calcomanías alusivas a Siemens.

Art 19. Se deberá conducir como máximo 8 horas en un lapso de 24 horas. Es recomendable efectuar una pausa de 15 minutos cada 2 horas de manejo o una pausa de 45 minutos luego de las primeras 4 horas.

Art 20. Está prohibido manejar después de las 20:00 horas en carretera, salvo autorización expresa del Gerente, Jefe o PM; informando en copia a las áreas de EHS para su conocimiento.

TÍTULO III - ESTÁNDARES DE SEGURIDAD, SALUD OCUPACIONAL, Y MEDIO AMBIENTE EN LAS INSTALACIONES, OPERACIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS

CAPÍTULO I – EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL

Es todo implemento usado como barrera defensiva para preservar el cuerpo humano, en todo o en parte, de riesgos específicos a accidentes de trabajo o enfermedades profesionales; cabe resaltar que no eliminan ni controlan el peligro en su origen.

Los EPPs pueden ser clasificados teniendo en cuenta la parte o sistema corporal que protege, así tendremos:

1. Protección a la cabeza, la cual puede subdividirse en:

- Protección craneal
- Protección ocular
- Protección facial
- Protección auditiva
- Protección respiratoria

2. Protección para las extremidades

3. Protección corporal

4. Protección para casos especiales

- Protección para trabajos en altura

- Protección para trabajos en Circuitos energizados

Art 21. La Empresa adquirirá y proporcionará en la calidad y cantidad debida ropa de trabajo y equipos de protección personal adecuados para los riesgos propios de cada actividad.

Art 22. Para la dotación de EPP se tomarán en cuenta la identificación de necesidades de los riesgos del trabajo en las matrices IPER y el catálogo de necesidades.

Art 23. El supervisor o responsable de EHS será el responsable de entregar a los colaboradores los EPP adecuados bajo cargo de entrega.

CAPÍTULO II – EQUIPOS Y HERRAMIENTAS DE TRABAJO

Art 24. La empresa capacitará a sus trabajadores en los procedimientos de trabajo sobre el uso de equipos y herramientas.

Art 25. La empresa comprará equipos y herramientas estandarizadas, de preferencia con certificaciones. Estas herramientas deberán contemplar consideraciones ergonómicas.

Art 26. Será responsabilidad de los trabajadores, mantenerlas limpias y revisarlas antes de su uso, informando cuando requieran reparaciones, mantenimientos, calibraciones o su retiro del servicio.

CAPÍTULO III– ORDEN Y LIMPIEZA

Art 27. Las condiciones de orden, limpieza y presentación de las instalaciones asignadas a cada área serán de entera responsabilidad de dicha área, debiendo instruir y controlar a su personal que cumpla con las disposiciones y estándares vigentes.

Art 28. Todas las áreas de trabajo, patios, escaleras, pasillos y pisos, se mantendrán limpios y libres de obstáculos que dificulten el libre tránsito o que pudieran representar un riesgo.

Art 29. Los servicios higiénicos deben conservarse en todo momento en buen estado de limpieza y conservación, siendo obligación de los trabajadores contribuir a ello. Queda terminantemente prohibido escribir, rayar o dibujar en las paredes, puertas, separadores de los servicios higiénicos

Art 30. Se realizarán inspecciones periódicas a las instalaciones para reforzar el orden y limpieza en las oficinas y áreas comunes.

CAPÍTULO IV – ILUMINACIÓN Y VENTILACIÓN

Art 31. La iluminación artificial tendrá una intensidad uniforme, adecuada y distribuida de manera que cada máquina, equipo, banco de trabajo o lugar donde se efectuó una labor esté debidamente iluminada y, en todo caso, que no proyecte sombra o produzca deslumbramientos.

Art 32. Todos los lugares de trabajo, en general los espacios interiores, estarán provistos de iluminación artificial cuando la natural sea insuficiente.

Art 33. En todos los lugares donde trabajen o transiten personas, o donde se tenga que trabajar o transitar en caso de urgencia, habrá durante el tiempo que estén en uso, una iluminación adecuada natural o artificial, o ambas, apropiada para las operaciones y para el tipo de trabajo que se ejecute.

Art 34. En los locales de trabajo se mantendrá por medios naturales y artificiales condiciones atmosféricas adecuadas para garantizar el suficiente suministro de aire; eliminando el aire sin circular y/o viciado.

CAPÍTULO V – TRABAJOS EN ALTURA

Se considera trabajo en altura toda operación por encima de 1.80 metros de altura.

- Art 35.** Para trabajos en altura se deberá contar con un procedimiento y su respectivo permiso (ATS y PTAR), otorgado por responsable de EHS, el cual será de obligatorio cumplimiento tanto para el personal de la Empresa como para terceros.
- Art 36.** En caso de trabajo con medios auxiliares como son escaleras y andamios, éstas deberán mantenerse secas, libres de obstáculos, bien señalizadas y en perfecto estado.
- Art 37.** Se deberá instruir al personal en las normas que deberán seguir para su uso: inclinación, no sobrepasar el antepenúltimo escalón, no ascender o descender con una o ambas manos ocupadas, no sacar el cuerpo por fuera de la escalera, limpiar o secar bien los peldaños antes del uso, así como el estado del piso.
- Art 38.** En tareas delicadas sobre escaleras de mano, un segundo operario deberá encontrarse al pie para afirmarla y asistir a quien está arriba.
- Art 39.** En operaciones en las cuales se requiera utilizar medios de sujeción, estos deberán ser seleccionados técnicamente, y los trabajadores deberán ser capacitados sobre su uso y mantenimiento.
- Art 40.** Dependiendo de las exigencias del trabajo se pedirán requisitos adicionales tales como entrenamientos especiales, certificación de andamios y escaleras, entre otros.

CAPÍTULO VI – TRABAJOS ELÉCTRICOS

EQUIPOS E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

- Art 41.** Cuando se efectúen trabajos en equipos e instalaciones eléctricas, todo trabajador deberá seguir las siguientes directivas generales de trabajo:
- a. Usar calzado y casco dieléctrico.
 - b. Deberá quitarse todo accesorio como: cadena, pulsera, anillo o reloj;
 - c. Cuidar de no emplear reglas, "huinchas" y escaleras de metal.
 - d. Deberá usar todas las prendas de protección individual y el equipamiento de seguridad que establezca el procedimiento de trabajo que corresponda, verificando antes de iniciar la labor el buen estado e idoneidad de todos estos implementos.
 - e. No deberá usar guantes, calzado, herramientas y otros implementos con grasa, con humedad o impregnados con líquidos u otras sustancias que puedan afectar la capacidad aislante del implemento.
 - f. Nunca deberá asumir que un circuito está sin energía.
 - g. No se permitirá trabajar en circuitos energizados, mientras no se disponga del procedimiento respectivo y la autorización correspondiente.
 - h. Realizar inspecciones antes de cada turno de trabajo a las herramientas para prevenir posibles accidentes.
- Art 42.** Antes de efectuar trabajos de instalación, mantenimiento o reparación en equipos o instalaciones eléctricas, se deberá garantizar la ausencia de tensión en el lugar donde se realizan los trabajos (zona de trabajo), estableciendo una zona protegida que contenga a la zona de trabajo. Para tal efecto se deberán seguir las siguientes directivas:

- Separar, seccionar o abrir con corte visible todas las líneas que conectan la zona protegida con todas las posibles fuentes de tensión.
- Bloquear (enclavar, trabar) los elementos de accionamiento de los aparatos de corte que se han utilizado para abrir circuitos y señalar dichos aparatos.
- Verificar la ausencia de tensión en cada uno los conductores que llegan a la zona protegida,
- Poner a tierra y en cortocircuito todas las posibles fuentes de tensión. Las puestas a tierra deberán ubicarse entre los aparatos de corte y el lugar donde se va a efectuar el trabajo.
- Señalizar la zona de trabajo utilizando carteles y avisos adecuados, delimitarla con cadenas, cintas, vallas y similares.

Art 43. Las áreas donde se encuentren emplazadas instalaciones y equipos eléctricos con tensión deberán encontrarse debidamente señalizadas. El acceso a las mismas deberá restringirse únicamente al personal debidamente autorizado y que cuente con el equipo de protección individual adecuado.

Art 44. Los elementos metálicos de las instalaciones o equipos eléctricos que normalmente no se encuentran en tensión (masas), salvo por falla de aislamiento o avería, deberán encontrarse permanentemente conectados a tierra. También se conectarán a tierra permanente los gabinetes metálicos, los armazones metálicos de generadores, los tanques de los transformadores y todo poste, estructura y armazón metálica que forme parte de una instalación eléctrica.

Art 45. Los circuitos eléctricos deberán cumplir con lo dispuesto por el Código Nacional de Electricidad. Deben instalarse de tal forma que se facilite su identificación y se garantice la seguridad de la instalación. Los cableados se efectuarán utilizando tubos, ductos, bandejas y similares para prevenir la posibilidad de accidentes o incendios por corto circuito.

SUBESTACIONES ELÉCTRICAS

Art 46. El personal que efectúe cualquier actividad en una subestación debe utilizar equipos de protección individual e implementos de seguridad acordes con la labor a realizar.

Art 47. Las labores de maniobra, mantenimiento y reparación en subestaciones requerirán de un procedimiento de trabajo que incluya como mínimo el permiso de trabajo, secuencia de maniobra, uso de tarjetas de seguridad y señalización y otros instructivos aplicables al trabajo a realizar.

Art 48. Para el manipuleo de fusibles de expulsión se deberá también proveer al trabajador de protección de ojos y cara adecuada y verificar que se encuentre libre la trayectoria de salida del cuerpo del fusible.

Art 49. Cuando trabajadores no electricistas (pintores, albañiles, personal de limpieza y otros requieran efectuar trabajos en una subestación, deberán:

- a. Tener un permiso de trabajo escrito para trabajar en el que se delimite el área de labores.
- b. Utilizar equipos de protección individual adecuados a los riesgos del área donde van a efectuar sus trabajos.

- c. Contar con equipos y herramientas de trabajo idóneas y en perfecto estado.
- d. Ser supervisados permanentemente por un trabajador autorizado con conocimiento de los riesgos presentes en las instalaciones y área de trabajo.

EN LÍNEAS DE TRANSMISIÓN

Art 50. Los trabajos en líneas de transmisión deberán efectuarse en horas de luz natural y con condiciones meteorológicas favorables. Se suspenderán los trabajos cuando las condiciones ambientales sean adversas y dificulten particularmente las tareas.

Art 51. Para la ejecución de trabajos en líneas de transmisión el personal debe contar como mínimo con los siguientes implementos, cuyo buen estado de conservación y uso deberá ser verificado por el supervisor antes de comenzar las labores:

- a) Casco dieléctrico con barbiquejo, guantes dieléctricos apropiados, calzado dieléctrico de seguridad con planta de jebe aislante y equipo de protección contra caídas adecuado tipo liniero.
- b) Cuerdas y poleas de izaje, equipos de puesta a tierra y en corto circuito, detectores de tensión, pértigas, juego de herramientas aisladas.
- c) Radios portátiles, botiquines y camilla.

Art 52. Cuando las condiciones climáticas sean más favorables que durante el día o en situaciones de emergencia, se podrá efectuar trabajos en líneas de transmisión durante las horas nocturnas, siempre y cuando se cuente con iluminación adecuada.

Art 53. Cuando se requiera efectuar trabajos que impliquen ascenso a estructuras metálicas (torres, pórticos), postes o líneas aéreas, se deberán seguir las siguientes directivas:

- a) Empleo de dos personas como mínimo en buen estado físico y anímico, supervisadas permanentemente por otra persona desde tierra ubicada en la zona de trabajo.
- b) Brindar instrucción al personal sobre la tarea a realizar, designando equipos de trabajo con los responsables respectivos y poniendo especial énfasis en el control de los riesgos a que van estar expuestos los trabajadores.
- c) Si se utilizan escaleras, éstas deberán ser de material aislante y si se apoyan en el suelo contar con bases antideslizantes.
- d) Mientras dure la labor en altura el trabajador deberá encontrarse permanentemente asegurado con equipo de protección contra caídas.

Art 54. Cuando se trabaje en la vía pública se requerirá usar señalización de seguridad tales como banderines, avisos, tranqueras, luces intermitentes u otros medios que adviertan a conductores y peatones sobre los trabajos que se están realizando.

INSTALACIÓN Y RETIRO DE CONDUCTORES Y CABLES

Art 55. Para cumplir con los trabajos de instalación y retiro de conductores o cables, se deberá primero verificar en forma efectiva la ausencia de energía eléctrica. (Tarjeta de intervención emitida por el área de operaciones).

Art 56. Los conductores o cables que no estén puestos a tierra de manera efectiva y que están siendo instalados o retirados en las proximidades de conductores energizados, serán considerados como energizados.

Art 57. Los trabajadores que realicen esta actividad, tomarán precauciones para prevenir que los conductores y cables que están siendo instalados o retirados se pongan en contacto con conductores o equipos energizados.

Art 58. Antes de instalar o retirar conductores o cables, se deberá considerar las tensiones (esfuerzo de tiro), a las cuales los postes y las estructuras estarán sujetos, y se deberá tomar las medidas necesarias para prevenir la falla de las estructuras de soporte.

Art 59. El tensado o aflojamiento del conductor o cable que está siendo instalado o retirado, deberá ser controlado a fin de prevenir daños a los peatones, al tráfico vehicular y a las instalaciones existentes.

Art 60. Los trabajadores que laboren en líneas o equipos sin bloqueados y sin energía, que puedan estar expuestos a tensiones inclusive mayores que las de sus equipos de seguridad, deberán tomar medidas para asegurarse que las líneas en las que están trabajando, estén libres de inducción y fugas peligrosas, debiendo estas líneas ser puestas a tierra de manera efectiva.

ZONAS PRÓXIMAS A EQUIPOS E INSTALACIONES ELÉCTRICAS

Art 61. Cuando se tenga que efectuar trabajos no eléctricos en la cercanía de equipos o instalaciones eléctricas que no sea posible dejarlas sin tensión, se deberán seguir las siguientes directivas:

- a) Delimitar completamente la zona de trabajo, señalizándola adecuadamente.
- b) Cubrir con aislamiento provisional las líneas conductoras desnudas o insuficientemente aisladas, o las partes activas del equipo o instalación eléctrica bajo tensión, utilizando pantallas rígidas, mantas, fundas, o capuchones bien asegurados, y con capacidad aislante acorde con la tensión nominal del equipo o instalación.
- c) En caso de no poder implementarse la directiva anterior, se deberán mantener las siguientes distancias mínimas de seguridad entre las partes con tensión del equipo o instalación, y cualquier parte del cuerpo de los trabajadores o de cualquier elemento conductor que pudieran manipular, así como respecto a vehículos y maquinarias automotrices que se utilicen en los trabajos:

Tensión Distancia de Seguridad	
Tensión	Distancia de Seguridad
Hasta 6,9 kv	2,7 m
Mayor a 6,9 kv hasta 13,8 kv	2,8 m
Mayor a 13,8 kv hasta 69 kv	3,2 m

Mayor a 69 kv hasta 138 kv	3,8 m
Mayor a 138 kv hasta 220 kv	4,6 m
Mayor a 220 kv hasta 500 kv	8,2 m

Art 62. Cuando se efectúen trabajos de excavación donde se prevea la existencia de canalizaciones con tendido eléctrico, se deberá proceder a su desconexión.

ALMACENAMIENTO E IZADO DE ESTRUCTURAS

Art 63. Cuando se coloquen, trasladen o retiren estructuras en o cerca de líneas energizadas, se deberán tomar precauciones a fin de evitar el contacto directo de estas con los conductores energizados.

Art 64. Los trabajadores deberán usar guantes aislantes adecuados para la tensión implicada y emplear como complemento otros medios aprobados donde las tensiones puedan exceder el valor nominal de los guantes, al manipular los postes que puedan entrar en contacto con conductores energizados a potenciales sobre los 750 V., los trabajadores que ejecuten dicha labor deberán evitar poner en contacto partes no aisladas de su cuerpo con el poste.

CAPÍTULO VII – MANEJO Y DISPOSICIÓN DE RESIDUOS PELIGROSOS Y NO PELIGROSOS

Art 65. La segregación de residuos dentro de las instalaciones de Siemens se registrará bajo el siguiente código de colores:

Color	Tipo de residuo
Verde	Vidrio
Blanco	Plástico
Azul	Papel y Cartón
Marrón	Orgánicos
Rojo	Residuos peligrosos
Negro	Generales: No se puede reciclar (Limpieza, SSHH, zapatos)

Art 66. Para el caso de los proyectos, la segregación de colores se registrará bajo el código de colores del cliente o el estándar nacional.

Art 67. El almacenamiento y disposición de residuos se realizará de acuerdo a su tipo de peligrosidad y compatibilidad entre estos, reservando espacios adecuados para aquellos que representen un peligro para la salud y seguridad de la empresa y sus trabajadores. Los Residuos serán gestionados por medio de un Plan de Manejo de Residuos; tanto en los peligrosos y no peligrosos. La disposición final se realizará con el apoyo de EO autorizadas. En el caso de los Residuos de Aparatos Eléctricos y Electrónicos o RAEE, serán dispuestos con el apoyo de una empresa autorizada EO RAEE.

Art 68. La empresa dispondrá de las medidas de seguridad necesarias para la prevención de accidentes durante las actividades de almacenamiento de materiales peligrosos. Por ende todo material debe estar debidamente rotulado e identificado.

CAPÍTULO VIII.- SEÑALIZACIÓN DE SEGURIDAD

Art 69. La señalización de instalaciones y oficinas en proyectos se aplicará en observancia de la legislación vigente establecida por la autoridad competente, y en concordancia con los lineamientos corporativos de SIEMENS y norma NTP.

Art 70. En oficinas las señales de seguridad se regirán conforme la Norma Técnica Peruana NTP 399.10.1, debiendo colocarse en los lugares que indique el área de seguridad de la Empresa.

Art 71. En proyectos, las señales de seguridad serán tan grandes como sea posible y su tamaño será congruente con el lugar en que se colocan o el tamaño de los objetos, dispositivos o materiales a los cuales se fijan, en todos los casos, el símbolo de seguridad, debe ser identificado desde una distancia segura.

Art 72. Las dimensiones de las señales de seguridad serán las siguientes:

Círculo:	20 cm de diámetro
Cuadrado:	20 cm de lado
Rectángulo:	20 cm de altura y 30 cm de base
Triángulo equilátero:	20 cm de lado

Estas dimensiones pueden multiplicarse por las series siguientes: 1.25, 1.75, 2, 2.25, 2.5 y 3.5, según sea necesario ampliar el tamaño.

Art 73. Las señales de prohibición serán de fondo blanco, la corona circular y la barra transversal serán rojas, el símbolo de seguridad será negro y se ubicará al centro y no se superpondrá a la barra transversal, el color rojo cubrirá como mínimo el 35% del área de la señal.

Art 74. Las señales de advertencia serán de fondo amarillo, la banda triangular será negra, el símbolo de seguridad será negro y estará ubicado en el centro, el color amarillo cubrirá como mínimo el 50% de área de la señal.

Art 75. Las señales de obligatoriedad tendrán fondo azul, la banda circular será blanca, el símbolo de seguridad será blanco y estará ubicado en el centro, el color azul cubrirá como mínimo el 50% del área de la señal

Art 76. Las señales informativas se ubicarán en equipos de seguridad en general, rutas de escape, etc. Las formas de las señales informativas serán cuadradas o rectangulares, según convengan a la ubicación del símbolo de seguridad o el texto, el símbolo de seguridad será blanco, el color de fondo será verde, el color verde cubrirá como mínimo el 50% del área de la señal. A continuación se detalla el tipo y colores de señalización:

COLOR DE SEGURIDAD	SIGNIFICADO	INDICACIONES Y PRECISIONES
ROJO	PARO	Alto y dispositivos de desconexión para emergencias.
	PROHIBICION	Señalamientos para prohibir acciones específicas.
	MATERIAL, EQUIPO Y SISTEMAS PARA COMBATE DE INCENDIOS	Identificación y localización
AMARILLO	ADVERTENCIA DE PELIGRO	Atención, precaución, verificación. Identificación de fluidos peligrosos.
	DELIMITACION DE ÁREAS	Limites de áreas restringidas o de usos específicos.
	ADVERTENCIA DE PELIGRO POR RADIACIONES	Señalamiento para indicar la presencia de material peligroso.
VERDE	CONDICIÓN SEGURA	Identificación de tuberías. Señalamiento para indicar salidas de emergencia, zonas de seguridad y primeros auxilios, lugares de reunión, entre otros.
AZUL	OBLIGACION	Señalamientos para realizar acciones específicas, ejemplo; uso de elementos de protección personal.

SEÑALES DE PROHIBICION

DESCRIPCIÓN DE LA IMAGEN DEL SIMBOLO	IMAGEN
PROHIBIDO FUMAR	CIGARRILLO ENCENDIDO 
PROHIBIDO EL PASO	SILUETA HUMANA 

SEÑALES DE OBLIGACION

DESCRIPCIÓN DE LA IMAGEN DEL SIMBOLO	IMAGEN
USO OBLIGATORIO DE CASCO	CONTORNO DE CABEZA HUMANA, PORTANDO CASCO 
USO OBLIGATORIO DE PROTECCIÓN AUDITIVA.	CONTORNO DE CABEZA HUMANA, PORTANDO PROTECCIÓN AUDITIVA. 

USO OBLIGATORIO DE PROTECCIÓN OCULAR	CONTORNO DE CABEZA HUMANA, PORTANDO ANTEOJOS	 USE GAFAS
USO OBLIGATORIO DE GUANTES	DOS GUANTES	 USE GUANTES

SEÑALES DE ADVERTENCIA

DESCRIPCIÓN DE LA IMAGEN DEL SIMBOLO	IMAGEN
ADVERTENCIA DE RIESGO ELÉCTRICO	FLECHA QUEBRADA EN POSICION VERTICAL HACIA ABAJO 
PRECAUCIÓN SUSTANCIA TOXICA	CRANEO HUMANO DE FRENTE CON DOS HUESOS LARGOS CRUZADOS 

SEÑALES PARA EQUIPOS CONTRA INCENDIO

DESCRIPCIÓN DE LA IMAGEN DEL SIMBOLO	IMAGEN
UBICACIÓN DE UN EXTINTOR	SILUETA DE UN EXTINTOR  EXTINTOR
UBICACIÓN DE UN EQUIPO DE CONTRA INCENDIOS	SILUETAS DE UN EXTINTOR, HIDRANTE Y LLAVE  EQUIPOS DE EXTINCION DE INCENDIOS

SEÑALES DE EVACUACIÓN

DESCRIPCIÓN DE LA IMAGEN DEL SIMBOLO	IMAGEN
UBICACIÓN DE UNA ESCALERA DE EMERGENCIA	SILUETA HUMANA BAJANDO POR UNAS ESCALERAS  ESCALERA DE EMERGENCIA
UBICACIÓN DE UNA SALIDA DE EMERGENCIA	SILUETA HUMANA AVANZANDO HACIA UNA SALIDA DE EMERGENCIA  SALIDA

INDICACIÓN DE LA VÍA DE SALIDA DE EMERGENCIA	UNA FLECHA INDICANDO LA DIRECCIÓN HACIA LA SALIDA DE EMERGENCIA.	
--	--	---

CAPÍTULO VI – TRABAJOS EN ESPACIOS CONFINADOS

Se considera Espacio Confinado a todo ambiente que: (1) No son lo suficientemente grandes para que un empleado ingrese por sus propios medios. (2) La entrada o salida son limitadas (3) No están diseñados para la ocupación continua. Estos espacios pueden presentar peligros físicos y atmosféricos que se pueden prevenir si se inspecciona antes de entrar en el espacio para llevar a cabo el trabajo.

Art 77. Para trabajos en Espacio Confinado deberán contar con un procedimiento y su respectivo permiso (ATS y PTAR), otorgado por responsable de EHS, el cual será de obligatorio cumplimiento tanto para el personal de la Empresa como para terceros.

Art 78. Todo trabajo en espacio confinado debe contar con un vigía externo asignado en forma permanente, quién debe contar con medios de comunicación efectivos y equipos de rescate..

Art 79. Dependiendo del sitio, en caso se evalué que el ambiente del espacio confinado podría contener la presencia de una atmosfera peligrosa, deberá de realizarse monitoreo de gases y vapores tomando como referencia los Valores Limite (TWA) Internacionales, locales u otros establecidos. La frecuencia de los monitoreos será establecida por los emisores de los permisos de trabajo previa evaluación de riesgos con EHS.

Art 80. Aun cuando se confirme que el espacio confinado es seguro para ingresar sin equipo de respiración, se debe mantener una buena ventilación e iluminación.

Dependiendo de las exigencias del trabajo se pedirán requisitos adicionales tales como entrenamientos especiales, certificación de andamios y escaleras, entre otros.

TÍTULO IV – LINEAMIENTOS GENERALES DE SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE EN LAS INSTALACIONES, OPERACIONES PRINCIPALES Y ACTIVIDADES CONEXAS

CAPÍTULO I – CONTRA RIESGOS FÍSICOS

Art 81. Consideraciones generales importante:

- a. Mantener el orden y limpieza en su área de trabajo.
- b. Seleccionar las herramientas adecuadas para cada trabajo, usarlas correctamente y mantenerlas en buen estado.
- c. Respetar las normas de higiene y seguridad.
- d. Asegurarse de colocar estables los objetos sobre los escritorios.

- e. Empotrar a una superficie fija los estantes, gavetas, etc.
- f. Subir y bajar las escaleras sin correr, con precaución y utilizando el pasamano.
- g. No subirse a objetos inestables, ni sustituir escaleras por otros elementos (cajas, sillas, etc.).
- h. Prestar atención a los desniveles que pueda tener el piso.
- i. Respetar las señalizaciones de piso mojado. Mantener la vista al frente mientras camine, evite correr.
- j. Mantener los cables fuera de las zonas de tránsito de personas o vehículos.
- k. Evitar colocar dedos y manos donde puedan ser atrapados.
- l. Proteger los bordes filosos al trasladar herramientas. No trasladar más objetos de los que tenga control.
- m. Desconectar los equipos sin tirar de los cables.
- n. No sobrecargar los tomacorrientes. No manipular el interior de los equipos ni desarmarlos, si no está autorizado para hacerlo.
- o. Si alguien está en contacto con corriente eléctrica no lo toque, desconecte la fuente o sepárelo con un material aislante. Luego solicitar la asistencia médica requerida.
- p. Los sistemas o equipos eléctricos deben estar conectados a tierra o tener otro tipo de aislamiento protector.
- q. En caso de sismo o incendio no usar ascensores, usar las escaleras.
- r. Conectar debidamente los cables de alimentación de los equipos eléctricos y/o electrónicos.
- s. Mantener las vías de evacuación libres de obstáculos que impidan el paso al momento de una evacuación.
- t. Conocer la ubicación de extintores y el plan de emergencia.
- u. Usar la fotocopiadora con la tapa cerrada.

CAPÍTULO II – CONTRA RIESGOS ERGONÓMICOS

Art 82. Consideraciones generales importantes:

- a. Contar con la iluminación adecuada en su área de trabajo.
- b. Evitar las sombras sobre la superficie de trabajo.
- c. Reducir los reflejos en la pantalla de su computadora.
- d. Mantener limpia la pantalla de su computadora.
- e. Controlar el contraste y brillo de la pantalla.
- f. Mantener una distancia ojo-pantalla de 45 a 60 cm.
- g. Se puede fortalecer la capacidad de resistencia a la fatiga manteniendo prácticas saludables (buena alimentación, ejercicios, descanso, horarios de comida regulares).
- h. Cambiar de postura cada cierto tiempo manteniendo la espalda recta en todo momento.
- i. Colocar el teclado al nivel de los codos.
- j. Colocar el monitor al nivel de los ojos o un poco más abajo.
- k. Mantener una postura adecuada y la espalda recta.
- l. Evitar flexiones y rotaciones bruscas del tronco. Usar las herramientas manteniendo la muñeca recta y los brazos cercanos al cuerpo.

CAPÍTULO III – CONTRA RIESGOS BIOLÓGICOS

Art 83. Consideraciones generales importantes: }

- a. Es responsabilidad de cada colaborador cumplir con el programa de vacunación establecido por la empresa; y de cada jefatura hacer cumplir dicho requisito.
- b. Se encuentra prohibido ingerir alimentos en las zonas de trabajo, escritorios y áreas no destinadas para tal fin.
- c. Se encuentra prohibido almacenar en los lockers, escritorios y muebles de oficina todo alimento natural y procesados.
- d. Es responsabilidad de cada colaborador limpiar y desinfectar sus equipos de trabajo tales como celular, laptops, mouse, teclado, entre otro.
- e. Es responsabilidad de la empresa desarrollar buenas prácticas en la higiene, desinfección y fumigación periódica de las zonas en común: Baños, comedor, cuartos almacén y escritorios de trabajo

CAPÍTULO IV - CONTRA RIESGOS ASOCIADOS A TRABAJOS EN PROYECTOS, ASÍ COMO ACTIVIDADES DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS

Art 84. Consideraciones generales importantes:

- a. Antes de realizar cualquier trabajo, se deberá confeccionar un permiso de trabajo o ATS (Análisis de Trabajo Seguro), donde se identifiquen los riesgos asociados a la actividad a realizar, así como las medidas a tomar para mitigar o eliminar los riesgos y los equipos de protección personal que se deben utilizar para realizar la actividad. El contenido del permiso de trabajo o ATS deberá ser de conocimiento de todos los colaboradores que participen en la actividad, para lo cual deberán firmar en señal de conformidad. Si el formato de permiso de trabajo o ATS no está firmado por todos los participantes, no se podrá dar inicio a los trabajos programados.
- b. Deberá usar los equipos de protección personal indicados en el permiso de trabajo, ATS o procedimiento de trabajo para la actividad a desarrollar, verificando antes de iniciar la labor que los equipos de protección personal se encuentren en buen estado de conservación y limpieza.
- c. Verificar que los equipos o herramientas a utilizar se encuentren en buen estado de conservación y limpieza; y sean los más idóneos para la actividad a desarrollar.
- d. Nunca deberá asumir que un circuito está sin energía.
- e. Antes de efectuar trabajos de instalación, mantenimiento o reparación en equipos o instalaciones eléctricas, se deberá garantizar la ausencia de tensión en el lugar donde se realizan los trabajos (zona de trabajo). Las áreas donde se encuentren emplazadas instalaciones y equipos eléctricos con tensión deberán encontrarse debidamente señalizadas. El acceso a las mismas deberá restringirse únicamente al personal debidamente autorizado y que cuente con el equipo de protección individual adecuado.
- f. Se deberá evitar actos inseguros o fuera del estándar permitido que nos puedan causar lesiones, puedan causar lesiones a otras personas, así como daños a equipos e instalaciones.
- g. En caso de realizar alguna actividad nueva que implique algún tipo de riesgo, antes de iniciar las actividades debe informarse sobre las normas, procedimiento y/o instrucciones sobre Seguridad consultando con los Coordinadores de Seguridad en campo; o con el Departamento de Seguridad I de la empresa.

- h. Todo equipo y maquinaria debe ser operado solamente por el personal autorizado y calificado.

CAPÍTULO V- RECOMENDACIONES PARA LA PROTECCIÓN DEL MEDIO AMBIENTE

Art 85. Durante el desarrollo de sus actividades todos los colaboradores deberán tener en cuenta las siguientes recomendaciones ambientales para mitigar o minimizar los impactos ambientales que se generen por nuestras actividades:

- a. Realizar una adecuada segregación de los residuos sólidos de acuerdo al código de colores establecidos.
- b. Aplicar el principio de las 3R (Reducir, reutilizar y reciclar) para disminuir la cantidad de residuos sólidos generados.
- c. Separa los residuos peligrosos tales como: pilas, baterías, fluorescentes, toners, pinturas y todos los envases que hayan contenido sustancias peligrosas; se considera sustancia peligrosas las que puedan tener las siguientes características: inflamable, explosivo, corrosivo, toxico, radioactivo, reactivo o patógeno.
- d. Realizar la adecuada disposición final tanto de residuos no peligrosos como peligrosos, mediante una **EO – RS debidamente autorizada por MINAM.**
- e. Informar de cualquier tipo de fuga o filtraciones para evitar la pérdida de agua.
- f. Utilizar siempre que sea posible la iluminación natural, para evitar un consumo continuo de energía.
- g. Apagar las luces, laptops e impresoras de las instalaciones cada vez que se termine el día de trabajo.
- h. Maximice el uso de papel, imprimiendo a doble cara o utilizando hojas impresas por una sola cara como borradores o para tomar apuntes.
- i. Imprima solamente los documentos que sean necesarios, puede realizar la revisión o lectura de documentos preliminares de manera virtual.

TÍTULO V: PREPARACIÓN Y RESPUESTA A EMERGENCIAS

CAPITULO I.- BRIGADAS

Art 86. Las Brigadas son un órgano operativo de seguridad. Están integradas por personal de las diferentes áreas de la Empresa, y poseen un chaleco o casaca con el distintivo correspondiente al equipo en el cual se desempeñan:

- Brigada de evacuación y rescate
- Brigada de primeros auxilios
- Brigada contra incendio

CAPÍTULO II.- ATRIBUCIONES Y DEBERES DE LOS BRIGADISTAS

Art 87. El personal de todas y cada una de las brigadas, está investido de autoridad, la cual debe hacer prevalecer con decisión y firmeza, anteponiendo el respeto y cortesía al cumplir sus funciones.

Art 88. De conformidad con lo anterior, son obligaciones de los brigadistas las siguientes:

- a. Mostrar en todo momento buena actitud, no adoptando posturas incorrectas, atender al personal en general, en forma respetuosa y con firmeza.
- b. Cumplir y hacer cumplir, sin excepción, las normas y disposiciones de seguridad vigentes emanadas o aprobadas por la administración de la Empresa, particularmente el Plan de Emergencias.
- c. Velar por la integridad física de los trabajadores y de la población en general que concurra a las instalaciones de la Empresa.
- d. Organizar, dirigir, coordinar, colaborar y ejecutar el servicio de protección interna de las instalaciones de la Empresa.
- e. Actuar con cautela en cualquier situación adversa o crítica, tales como sismos, incendios, inundación, terrorismo, delincuencia común, sabotaje, evacuación, primeros auxilios, entre otros.
- f. Informar sobre las deficiencias o actos inseguros que pongan en peligro la integridad física de los trabajadores; y en general de todas las personas que se encuentren dentro de las instalaciones de la Empresa; para que se establezcan las acciones correctivas que correspondan.
- g. Tener pleno conocimiento de la ubicación de equipos y sistemas de seguridad, tópico médico, directorio telefónico, etc, para su empleo oportuno y adecuado en caso de emergencias.
- h. Estar familiarizado con la distribución de ambientes, escaleras, corredores, puertas de salida, a fin de conducir y desplazar a los trabajadores y en general a quienes se encuentren dentro de las instalaciones de la Empresa sin dificultad en situaciones adversas.
- i. Demostrar en todo momento educación, buenos modales y cortesía en el trato con las personas a las cuales se dirija.

Art 89. **La brigada de evacuación y rescate** tiene las siguientes obligaciones:

- a. En la fase preventiva reconocen las zonas críticas de seguridad tales como las rutas de evacuación.
- b. En la etapa operativa dirigen al personal hacia la zona de seguridad externa predeterminada y colaboran con el traslado del personal en situación de crisis emocional.
- c. Los integrantes de esta brigada son los últimos en abandonar el recinto, dado que deben buscar, rescatar y evacuar a todo el personal que se haya quedado dentro de las instalaciones de la Empresa.
- d. Además, deben informar a los bomberos sobre la ubicación de algún herido que no pudieron socorrer o evacuar.
- e. En la fase de rehabilitación participan en las acciones de control, seguridad y rehabilitación.
- f. Además, deben verificar la posible existencia de personal atrapado dentro de las instalaciones de la Empresa.

Art 90. **La brigadas de primeros auxilios** tiene las siguientes obligaciones:

- a. En la fase preventiva se capacitan en nociones de primeras urgencias médicas y organizan y mantienen implementado con medicinas y artículos médicos el botiquín de primeros auxilios, el cual está bajo su responsabilidad.
- b. En la fase operativa intervienen hasta la llegada del personal paramédico, dándole a la persona accidentada las primeras urgencias médicas y si el caso lo amerita trasladándola al centro asistencial más cercano.
- c. En la fase de rehabilitación apoyan a las demás brigadas.

Art 91. La brigadas contra incendio tienen las siguientes obligaciones:

- a. En la fase preventiva se instruyen en el manejo de extintores distribuidos en todo el local, identifican la ubicación exacta de todos y cada uno de los extintores, así como la ubicación de las llaves de fluido eléctrico, efectúan la inspección de las instalaciones eléctricas, realiza la inspección mensual de los extintores. Además, tienen la obligación de informar sobre cualquier situación que represente un peligro o amenaza de incendio.
- b. En la fase operativa alertan al cuerpo General de Bomberos Voluntarios del Perú, cortan el fluido eléctrico y combaten los amagos de incendio. En caso de no poder contener el fuego, deben abandonar inmediatamente la zona y seguir las instrucciones de los Bomberos.
- c. En la fase de rehabilitación apoyan en la seguridad de los bienes patrimoniales del local y en la investigación de las causas del incendio.

CAPÍTULO III- DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE LAS EDIFICACIONES

Art 92. Todos los locales estarán provistos de suficientes equipos para la extinción de incendios que se adapten a los riesgos particulares que éstos presentan.

Art 93. Todas las edificaciones deberán ser construidas y conservadas, considerando minimizar los riesgos de incendio y deberán permitir su adecuado control en caso se presente una emergencia.

Art 94. En los lugares de trabajo, el ancho de los pasillos entre máquinas, instalaciones y rumas de materiales, no será menor de 90 cm.

Art 95. Donde no se disponga de acceso inmediato a las salidas, se dispondrá, en todo momento, de pasajes o corredores continuos y seguros que tengan un ancho libre no menor de 1.20 m y que conduzcan directamente a la salida.

Art 96. Todos los accesos a escaleras que puedan ser usadas como medios de evacuación en caso de emergencia serán marcados de tal modo que la dirección de egreso hacia la calle sea clara.

Art 97. En los locales, donde se use, manipule, almacene, transporte, entre otros, materiales o líquidos combustibles o inflamables, está terminantemente prohibido fumar o usar llamas descubiertas o luces que no sean a prueba de fuego o explosión.

CAPÍTULO IV- DE LAS CONDICIONES BÁSICAS DE LAS EDIFICACIONES TEMPORALES O CAMPAMENTOS EN OBRAS

Art 98. Todos los establecimientos temporales deberán de ser reflejo de las condiciones establecidas para los locales permanentes, teniendo en cuenta la factibilidad de accesos a servicios básicos en el lugar.

Art 99. Todos los locales temporales estarán provistos de suficientes equipos para la extinción de incendios (extintores) que se adapten a los riesgos particulares que éstos presentan.

Art 100. Todas las edificaciones temporales deberán ser montadas, construidas y conservadas, considerando minimizar los riesgos de incendio y deberán permitir su adecuado control en caso se presente una emergencia.

Art 101. El sistema eléctrico de alimentación (red o grupo generador) deberá de ser el adecuado para soportar la carga de uso de todos los equipos dentro de la edificación; para el caso de contenedores o campamentos modulares, estos dispondrán de dispositivos de manejo de carga en ambientes como tableros eléctricos con diferencial para cada módulo o división, así como el tipo de cable adecuado para la distribución entre módulos.

Art 102. Para el caso de almacenes de Equipos, herramientas, ferretería y Sustancias químicas, estas deberán de ser estructuralmente las adecuadas, con letreros, asignarle los equipos de extinción adecuados para sus tipos de contenidos y de acuerdo al tipo de material deberá de contar con las contenciones adecuadas en caso de algún derrame.

Art 103. Se deberá de contar con las vías (peatonal y vehicular) punto de reunión o encuentro demarcado y señalizado.

Art 104. En los lugares de trabajo, el ancho de los pasillos entre máquinas, instalaciones y rumas de materiales, no será menor de 90 cm.

Art 105. Donde no se disponga de acceso inmediato a las salidas, se dispondrá, en todo momento, de pasajes o corredores continuos y seguros que tengan un ancho libre no menor de 1.20 m y que conduzcan directamente a la salida.

Art 106. Está terminantemente prohibido fumar o usar llamas descubiertas o luces que no sean a prueba de fuego o explosión.

CAPÍTULO V - DEL SISTEMA DE DETECCIÓN, ALARMA Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS

Art 107. La Empresa implementará un número suficiente de sensores de detección y alarma de incendio de acuerdo a la normativa técnica, considerando la colocación de estaciones manuales en lugares visibles y debidamente señalizados, en el recorrido natural de la ruta de escape.

Art 108. La empresa dotará sus instalaciones de extintores de incendio adecuados al tipo de incendio que pueda ocurrir, considerando la naturaleza de los procesos y operaciones. El criterio que se seguirá para el uso de extintores en caso de amago de incendio se presenta en la siguiente tabla:

Agente Extintor	Clase de fuegos
-----------------	-----------------

	Clase A	Clase B	Clase C	Clase K
Agua pulverizada	XXX	X		
Polvo Químico Seco	XX	XX	XX	
Acetato de potasio				XXX
CO2	X	X		

XXX: Muy adecuado.

XX: Adecuado.

X: Aceptable.

Art 109. Los aparatos portátiles contra incendios serán inspeccionados por lo menos una vez al mes y serán recargados antes de la fecha de vencimiento y/o cuando se use parte de la carga. Todos los extintores se colocarán en lugares visibles y de fácil acceso, debiendo estar colgados a una altura máxima de 1.50 m medidos del suelo a la parte superior del extintor

Art 110. Asimismo, las instalaciones cuentan con un Sistema de Agua Contra Incendios "ACI" en funcionamiento, cuyos componentes son certificados, dentro de los cuales tenemos: Tuberías de agua, bomba , tanque exclusivo, aspersores y gabinetes contra incendio.

CAPÍTULO VI.- ACCIONES EN CASO DE EMERGENCIA O DESASTRES NATURALES

Art 111. A fin de prever accidentes mayores, será obligatorio para todo el personal de la Empresa, cumplir las siguientes disposiciones:

- a. Mantener despejados los espacios que rodean a extintores, hidrantes, llaves de agua, tomacorrientes, puertas de emergencia, botiquines, pasos peatonales y similares..
- b. Conocer y familiarizarse de la ubicación de las puertas de salida de emergencia y el equipo contra incendio.
- c. No verter solventes o líquidos inflamables en los desagües o pisos.
- d. Usar correctamente los equipos de protección personal proporcionados por la empresa y cuidar su conservación.
- e. Participar en el control de desastres, prevención de riesgos, mantenimiento del orden y limpieza en los locales de trabajo en cumplimiento de las normas del presente reglamento.
- f. Acatar las disposiciones emitidas por el personal integrante de las brigadas

CAPÍTULO VII.- PREVENCIÓN Y PROTECCIÓN CONTRA INCENDIOS

a) DEFINICIONES

El fuego es una oxidación rápida de un material combustible, que produce desprendimiento de luz y calor, pudiendo iniciarse por la interacción de tres elementos: Oxígeno, combustible y calor. La ausencia de uno de los elementos mencionados evitará que se inicie el fuego.

Los incendios se clasifican de acuerdo con el tipo de material combustible que arde en:

INCENDIO CLASE A: Son fuegos que se producen en materiales combustibles sólidos, tales como: madera, papel, cartón, tela, etc.

INCENDIO CLASE B: Son fuegos producidos por líquidos inflamables tales como: Gasolina, aceite, pintura, solvente, etc.

INCENDIO CLASE C: Son fuegos producidos por equipos eléctricos como interruptores, reóstatos, etc.

INCENDIO CLASE D: Son fuegos que implican metales combustibles, como el sodio, el magnesio, el potasio o muchos otros cuando están reducidos a virutas muy finas.

INCENDIO CLASE K: Son fuegos que implican grasas y aceites de cocina. Las altas temperaturas de los aceites en un incendio exceden con mucho las de otros líquidos inflamables, haciendo inefectivos los agentes de extinción normales.

Art 112. ACCIONES ANTES DEL INCENDIO

Con la finalidad de minimizar los efectos de un incendio los trabajadores de la Empresa y todas las personas que presten servicios en sus instalaciones deberán observar las siguientes recomendaciones de seguridad:

- a. Tener a la mano un Directorio de Emergencia de los Bomberos, Cruz Roja, Hospitales, Policía Nacional del Perú, entre otros.
- b. Verificar la ubicación de los equipos de lucha contra incendios.
- c. Comunicar sobre las instalaciones de agua y de luz que puedan causar corto circuitos.
- d. No sobrecargar los enchufes con varios aparatos y tener especial cuidado con los de mayor consumo eléctrico.
- e. Utilizar elementos de corte de corriente adecuados a las instalaciones de la Empresa.
- f. Evitar los empalmes eléctricos improvisados.
- g. Verificar que las diferentes rutas de evacuación se encuentren libres en todo momento, sin obstáculos.
- h. Participar en los simulacros y capacitaciones de seguridad en el trabajo

Art 113. ACCIONES DURANTE EL INCENDIO

- a. Ocurrida la emergencia se procede a dar la señal de incendio, activando la alarma respectiva e igualmente dando la voz de alarma, en forma serena pero enérgica, indicando el lugar exacto del fuego.
- b. Se mantiene la calma e impone serenidad a fin de prevenir y/o contrarrestar el pánico.
- c. El personal de seguridad que se encuentre de turno en esos momentos se hace cargo del control de la puerta principal.
- d. Independientemente de la magnitud del evento se efectúa la llamada telefónica a la central de bomberos más cercana al local de la Empresa.

- e. La brigada contra incendios procederá a combatir el incendio empleando los medios apropiados disponibles, mediante las siguientes acciones:
 - 5.1 Bajar o desconectar la llave general de control del sistema eléctrico correspondiente al sector.
 - 5.2 Cortar o bajar la llave general de alimentación de sistema eléctrico si el incendio se produjera en un área donde no es posible desconectarla en forma independiente.
 - 5.3 Evitar la propagación del fuego a zonas aledañas, retirando de las zonas material inflamable o combustible que permita la expansión del fuego.
 - 5.4 Son tres los métodos de extinción del fuego: a) enfriamiento, b) sofocación y c) aislamiento.
- f. La brigada de búsqueda y rescate procede a retirar al personal del área afectada guiándolos para que permanezcan en los exteriores de las instalaciones de la Empresa. No deben dejar ninguna persona dentro del establecimiento.
- g. Los vigilantes apoyarán a los bomberos en las instrucciones que impartan para el mejor control del siniestro, verificando que no ingresen personas extrañas a las instalaciones de la Empresa.
- h. La brigada contra incendios apoya a los Bomberos en las instrucciones que éstos impartan para el mejor control del siniestro, para lo cual les deben indicar las zonas donde se ubican los extintores, los accesos y salidas, bombas de agua, etc.
- i. La brigada de primeros auxilios, con botiquín en mano procederá a ayudar a aquellos que tengan quemaduras y lesiones menores y que necesiten atención en el lugar.

Art 114. ACCIONES DESPUÉS DEL INCENDIO

- a. La brigada de búsqueda y rescate participa en las acciones de control, seguridad y búsqueda de todas las personas, en colaboración con los Bomberos.
- b. La brigada de primeros auxilios procede a curar quemaduras y lesiones menores si las hubiesen, hasta la llegada del personal paramédico.
- c. La brigada contra incendios identifica las posibles causas que hubieran iniciado el incendio o amago de incendio, para evitar situaciones parecidas en el futuro, y colabora con los Bomberos en las investigaciones respectivas.

CAPÍTULO VIII.- SISMOS

Con la finalidad de estar prevenidos, actuar de forma rápida y minimizar los efectos de un sismo los trabajadores de la Empresa y todas las personas que presten servicios en sus instalaciones deberán observar las siguientes recomendaciones de seguridad:

Art 115. ACCIONES ANTES DEL SISMO

- a. La brigada de seguridad y evacuación debe reconocer las zonas de seguridad y las rutas de evacuación y verificar que éstas se encuentran libres y despejadas.
- b. La brigada de primeros auxilios se capacita en la materia y organiza el Botiquín con las medicinas básicas, para la atención de heridos durante una situación de emergencia.

- c. La brigada contra incendios, verifica que todos los sistemas eléctricos estén en buen estado y se le dé el correcto uso y que los equipos de emergencia contra incendios se encuentren operativos.
- d. Los colaboradores deberán:
- e. Revisar que los andamios y estantes cuenten con el anclaje de seguridad respectivo.
- f. Localizar e identificar las áreas de seguridad internas.
- g. Verificar las diferentes rutas de evacuación y que las mismas se encuentren libres sin obstáculos.
- h. Participar en los simulacros que programe la Empresa y los dispuestos por el INDECI.

Art 116. ACCIONES DURANTE EL SISMO

- a. El personal de seguridad que controla las puertas de acceso a las instalaciones de la Empresa dirigirá al personal a las zonas de seguridad externa que hayan sido predeterminadas, según normas de INDECI.
- b. Si el sismo aumenta de intensidad, se debe desconectar la energía eléctrica para evitar posibles corto circuitos y la generación de incendios o amagos de incendio.
- c. La brigada de evacuación, búsqueda y rescate debe repetir constantemente, en forma clara y enérgica: **"NO CORRAN *CONSERVEN LA CALMA', 'UBICARSE EN LAS ZONAS DE SEGURIDAD SENALIZADAS EN CASO DE SISMO"** o similares.
- d. La brigada de primeros auxilios, con botiquín en mano, procede a auxiliar en forma oportuna a quien lo requiera, sin poner en riesgo la integridad de sus integrantes.
- e. La brigada contra incendios permanece alerta para actuar en caso de ocurrir algún incendio o amago de incendio en las instalaciones de la Empresa.
- f. Los colaboradores deberán:
- g. Controlar las emociones, no correr desesperadamente, no gritar, pues dichos comportamientos son contagiosos y desatan pánico.
- h. Ubicarse en las zonas de seguridad señaladas y establecidas por la Empresa.
- i. Evacuar a lugares abiertos y seguros (explanadas).
- j. Si se encuentra en áreas cerradas y colmadas de gente salir ordenadamente sin empujar ni gritar.
- k. Si no se logra salir, ubicarse entre las columnas y vigas de la estructura del local, alejándose de las ventanas.
- l. De encontrarse en explanadas alejarse de postes de luz, cables, superficies vidriadas, y similares, dirigiéndose a lugares abiertos.

Art 117. ACCIONES DESPUÉS DEL SISMO

- a. La brigada de búsqueda y rescate realiza las evacuaciones correspondientes de la edificación con el apoyo de profesionales especializados, para permitir la cuantificación de los daños. Asimismo, contribuye en la búsqueda de personal desaparecido.
- b. La brigada de primeros auxilios procede a tratar rasguños y lesiones menores y mediante el empleo de camillas atiende a los heridos de mayor gravedad, hasta que los Bomberos dispongan la evacuación de los heridos al centro asistencial más cercano.
- c. La brigada contra incendio prestará apoyo a las otras dos brigadas.
- d. Los colaboradores deberán:

- Estar preparados para las replicas que puedan presentarse.
- Cuidarse de no pisar vidrios u objetos cortantes.
- Trabajar en forma ordenada y organizada para rehabilitar el funcionamiento del local si se pudiera.
- No congestionar las líneas telefónicas efectuando llamadas. De preferencia enviar mensajes de texto.
- Apoyar a contabilizar el personal evacuado constatando con el checklist

TÍTULO VI- PRIMEROS AUXILIOS

CAPITULO I.- GENERALIDADES

Art 118. El principal objetivo de los primeros auxilios, es la de evitar, por todos los medios posibles, la muerte y/o invalidez de la persona accidentada. En tal sentido, los primeros auxilios son acciones de emergencia para reducir los efectos de las lesiones y estabilizar el estado del accidentado, hasta la actuación del personal especializado.

Art 119. Otro de los objetivos principales es que mediante los mismos se brinde un auxilio a la accidentada mientras se espera la llegada de los paramédicos o se le traslada a un centro asistencial idóneo y cercano.

CAPITULO II.- REGLAS BASICAS

Art 120. Cuando sea necesario brindar un tratamiento de emergencia, es obligatorio observar las siguientes reglas básicas:

- a. Evite el nerviosismo y el pánico.
- b. Practique los primeros auxilios que correspondan (Reanimación cardiopulmonar básica, control de hemorragias, etc.) sin demora cuando exista riesgo de muerte.
- c. Realice un examen cuidadoso de la víctima.
- d. No mueva a la persona lesionada a menos que sea absolutamente necesario para retirarla del peligro.
- e. Avise inmediatamente a los profesionales de la salud.

CAPITULO III.- TRATAMIENTOS

Art 121. En casos de "shock" se deben observar las siguientes reglas básicas:

- a. Acueste a la persona afectada con la cabeza hacia abajo, lo que se puede conseguir levantando los pies de la camilla o banca, donde esté acostado el paciente seis (6) pulgadas más alto que la cabeza.
- b. Constate que la boca de la persona afectada esté libre de cuerpos extraños y que la lengua esté hacia adelante.
- c. Suministre a la persona afectada abundante cantidad de aire fresco u oxígeno si existe disponible.
- d. Evite el enfriamiento de la persona afectada, abrigándola con una frazada o manta.
- e. Reporte el hecho inmediatamente a los profesionales de la salud y/o traslade a la persona afectada al centro asistencial más cercano.

Art 122. En casos de "heridas con hemorragias" se deben observar las siguientes reglas básicas:

- a. Intente parar o retardar la hemorragia, colocando una venda o pañuelo limpio sobre la herida, presionando moderadamente. Usar guantes quirúrgicos.
- b. Si la hemorragia persiste aplique un torniquete (utilizando un cinturón, pañuelo, etc.), en la zona inmediatamente superior a la herida ajustando fuertemente.
- c. Acueste a la persona afectada manteniéndola abrigada.
- d. Traslade a la persona afectada al centro asistencial más cercano.
- e. Si el trayecto al centro asistencial es largo, suelte el torniquete cada quince (15) minutos para que circule la sangre.

Art 123. En casos de "fracturas" se deben observar las siguientes reglas básicas:

- a. No doble, no tuerza y no jale el miembro fracturado.
- b. Mantenga a la persona afectada descansando y abrigada.
- c. En caso se tenga indicios o signos de fracturas de espalda, cuello, brazo o pierna no mueva a la persona afectada y reporte el hecho inmediatamente a los profesionales de la salud.
- d. En caso de fracturas de cualquier otra parte del cuerpo traslade a la persona afectada al centro asistencial más cercano.
- e. En caso de duda sobre la existencia de una fractura, se debe tratar el caso como si fuera una fractura.

Art 124. En casos de "quemaduras" se deben observar las siguientes reglas básicas:

- a. En caso de quemaduras leves o de primer grado se puede aplicar ungüento y puede ser cubierta por una gasa esterilizada.
- b. En caso de quemaduras de segundo y tercer grado se debe quitar la ropa a la persona afectada y aplicar una gasa esterilizada suficientemente grande para cubrir la quemadura y la zona circundante, y lo suficientemente larga para evitar el contacto del aire con la quemadura.

CAPÍTULO IV. MANIOBRA DE HEIMLICH

Art 125. Víctima consciente

- a. Si la víctima está consciente, ubíquese detrás de ella para realizar la maniobra Heimlich. Rodee sus brazos alrededor de su cintura (como se muestra) y presione un puño hacia arriba y hacia dentro del abdomen, hasta que el objeto extraño sea expulsado. Si la víctima pierde el conocimiento antes de que esto ocurra, vaya a la sección "víctima inconsciente".
- b. Si la víctima consciente es muy gruesa o está embarazada, ubíquese detrás de ella y realice las pulsaciones de pecho. Rodee el pecho de la víctima con sus brazos (como se muestra) y presione con pulsaciones rápidas hacia atrás hasta que el objeto extraño sea expulsado. Si la víctima pierde el conocimiento antes de que esto ocurra, vaya a la sección "víctima inconsciente".

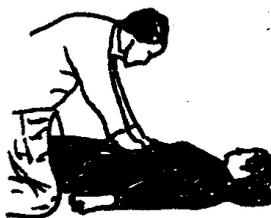


Art 126. Víctima inconsciente

- Si la víctima está inconsciente, compruebe si tiene algún objeto extraño en las vías respiratorias y tráquea. Introduzca un dedo en su boca y llega hasta la garganta con el dedo en forma de anzuelo (como se muestra) para remover cualquier cosa que esté atascada.



- Si la víctima no tiene un objeto extraño en su boca, puede que tenga todavía algo atascado más adentro, en su esófago. Así que realice la maniobra de Heimlich. Coloque a la víctima sobre su espalda y arrodílese a caballo encima de sus muslos (como se muestra). Coloque el talón de una mano sobre su abdomen en la sección ligeramente superior al ombligo y coloque la otra mano encima de la primera. Presione en su abdomen con movimientos rápidos hacia arriba y hacia adentro hasta que el objeto extraño sea expulsado.



- Si la persona está embarazada o es obesa, arrodílese a su lado y use las mismas impulsaciones, pero coloque sus manos en el esternón, no en el abdomen. Si no empieza a respirar por sí misma, realice el siguiente paso.
- Si la víctima no respira, comience la respiración de rescate. Incline su cabeza hacia atrás y levante la barbilla. Manteniendo con sus dedos los orificios de entrada a la nariz cerrados, sopleles dos impulsos de respiración (1 segundo y medio a dos segundos de duración), sellándole bien alrededor de la boca con su mano y observando si su pecho se levanta. Permita que los pulmones se desinflen entre respiración y respiración.

CAPÍTULO V. REANIMACIÓN CARDIOPULMONAR (RCP)

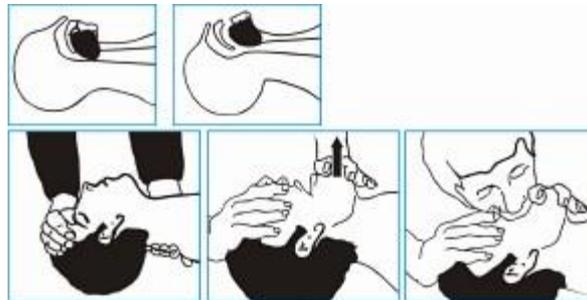
Este procedimiento se aplicará para víctimas inconscientes.

PASO DE AIRE

- Compruebe si realmente la víctima está inconsciente. Golpéele levemente o agite con suavidad el hombro de la víctima y dígame con voz alta "¿está usted bien?".
- Si la víctima no le responde, llame al servidor médico para emergencias local.
- Compruebe si la víctima respira. Colóquela sobre su espalda y abra su paso de aire inclinando su cabeza hacia atrás y levantando su barbilla (maniobra frente – mentón). A continuación observe, escuche y sienta si respira.
- Si la víctima inconsciente respira y no hay evidencia de trauma, colóquela sobre su costado en la posición de recuperación. Si no respira, vaya al paso "b".

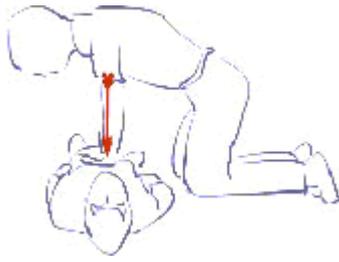
RESPIRACIÓN

- Si la víctima no respira, empiece a realizar la respiración de rescate. Mantenga cerrada con sus dedos la entrada a su nariz, dele dos impulsos de respiración lentos (cada uno de 1 y medio a 2 segundos de duración), sellando muy bien alrededor de su boca con su mano (como se muestra).
- Si su pecho se levanta, continúe, asegurándose de permitir que los pulmones se desinflen entre respiraciones.
- Si las respiraciones no hacen que su pecho se levante, el paso de aire de la víctima puede que no estar abierto. Vuelva a colocar su cabeza hacia atrás (como se muestra), y a continuación trate de nuevo de darle respiraciones de rescate. Si sus pulmones todavía no se llenan de aire, compruebe su boca y su garganta para ver si tienen objetos extraños; realice la maniobra de Heimlich si fuera necesario (vea los pasos de la sección anterior).



Circulación

- Compruebe el pulso carotideo de la víctima. Si tiene pulso, continúe la respiración de rescate.
- Si no hay pulso, comience las compresiones de pecho, busque palpando la tercera parte inferior del esternón.
- Con el talón de su mano deprima el esternón de la víctima de tres a cinco centímetros hacia abajo a una velocidad de 100 compresiones por minuto. Después de 30 compresiones, adminístrele dos respiraciones lentas. Después de 4 ciclos, compruebe su pulso. Si no hay pulso, continúe los ciclos.
- Si hay pulso pero la víctima no respira continúe la respiración de rescate. Si la respiración vuelve, coloque a la víctima en una posición de recuperación.



Recomendaciones:

- a. Es muy importante que practique una y otra vez con sus compañeros o familiares las dos técnicas que se describen.
- b. Coloque sus manos correctamente para realizar las compresiones de pecho.
- c. Cuando realice la respiración de rescate, respire a un nivel moderado, y asegúrese que el paso del aire de la víctima esté abierto.
- d. Deje de presionar completamente entre las compresiones del pecho.
- e. Presione el esternón con fuerza suficiente pero no excesiva, pues pudiera causar daños a la víctima.

TÍTULO VII – INCUMPLIMIENTO O VIOLACIÓN DE NORMAS DE EHS

Art 127. El incumplimiento de las disposiciones emitidas en el presente reglamento será causa de sanción de acuerdo a lo dispuesto en el DS 003 – 97 TR en el Art. 25 literal a) de la “Ley de productividad y competitividad laboral”.

Art 128. Las sanciones han sido establecidas en base a los criterios de razonabilidad, proporcionalidad y recurrencia de actos. Las sanciones serán impuestas por la comisión disciplinaria y son las siguientes:

- a) Llamada de atención escrita.
- b) Suspensión de días sin goce de sueldo.
- c) Despido del trabajo, en caso de comisión de falta grave, conforme a ley.

Art 129. La Comisión Disciplinaria estará conformada por:

- El Secretario del Comité de Seguridad o Jefe EHS de Siemens.
- El jefe directo y/o responsable del Proyecto o Servicio.
- Representante de Recursos Humanos.

Art 130. La Comisión Disciplinaria evaluará los informes presentados por el responsable de EHS del Área Operativa correspondiente, y definirá la sanción de acuerdo a la escala según Artículo 128, literales a), b) y c):

Nº	Acciones y condiciones subestándares detectadas	Recurrencia		
		1º Vez	2º Vez	3º Vez
1	Realizar trabajos de riesgo alto sin ATS	a	b	c
2	Enviar a trabajar al personal sin entrenamiento, charla de EHS y llenado de ATS	a	b	C
3	Enviar a trabajar al personal sin dotarle los EPP correspondientes.	a	b	C
4	No usar los EPP asignados	a	b	C
5	Ausencia del responsable de EHS en la zona de trabajo, dejando sin supervisión al personal	a	b	C
6	Uso de herramientas y equipos en mal estado, inadecuados.	a	b	C
7	Uso de herramientas y equipos de los que no ha sido capacitado.	a	b	C
8	Permitir el uso de herramientas y equipos en mal estado, inadecuados o no estar capacitados para uso	a	b	C
9	Trabajar en estado de embriaguez o bajo el efecto de alguna sustancia nociva	c	N.A.	N.A.
10	Cuasi accidente o accidente no reportado inmediatamente al responsable de EHS (Max. 12 horas)	b	c	N.A.
11	Accidente no reportado al responsable del proyecto y gerente de la compañía operacional. (Max 12 horas)	b	c	N.A.
12	Conducir el vehículo asignado bajo influencia del alcohol, drogas u otras sustancias alucinógenas	c	N.A.	N.A.
13	Conducir un vehículo de la compañía sin autorización	b	c	N.A.
14	Posesión de bebidas alcohólicas abiertas dentro del vehículo de la compañía	b	c	N.A.
15	Posesión de armas blancas o de fuego dentro del vehículo de la compañía sin Permiso de portar armas.	c	N.A.	N.A.

16	Causar accidentes de tránsito causados por la violación de las leyes de tránsito vigentes por parte del conductor autorizado	b	c	N.A.
17	Uso del vehículo de la compañía para fines personales o no autorizados	b	c	N.A.
18	Circular con documentos vencidos; registro de conductor vencido o no habilitado para la categoría del vehículo	a	b	c
19	No asistir al examen médico ocupacional anual o cuando el empleador lo disponga necesario.	a	Restricción de acceso a la compañía y labores	b
20	No recoger los resultados de evaluación médica ocupacional de ingreso o anual.	A	b	b

Art 131. Las acciones que no han sido contempladas en el Artículo anterior , serán evaluadas por la Comisión disciplinaria para otorgarle una sanción de manera discrecional tomándose en consideración los criterios ya mencionados.

Art 132. EHS en coordinación con HR, registrará y documentará toda sanción en un file personal de cada trabajador a efectos de mantener un registro de faltas y llevar un control del mismo.

TÍTULO VIII – DISPOSICIONES GENERALES

- Art 133.** El presente Reglamento será de aplicación en todas las instalaciones y actividades bajo responsabilidad directa de Siemens S.A.C.
- Art 134.** Se proporcionará a cada trabajador un ejemplar del Reglamento de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente, el mismo que deberá ser leído detenidamente y conservado en su poder mientras dure su vínculo laboral con la Empresa.
- Art 135.** Todos los trabajadores de la Empresa están informados del contenido del presente Reglamento, siendo las disposiciones contenidas en el mismo de cumplimiento obligatorio.
- Art 136.** Los trabajadores que no cumplan con lo establecido en el presente Reglamento serán sancionados por su jefe directo de acuerdo a la gravedad de la falta, previa opinión del Comité de Seguridad, Salud Ocupacional y Medio Ambiente.
- Art 137.** Todos los casos no previstos expresamente en este Reglamento se registrarán por las disposiciones que para el efecto dicte Siemens S.A.C., dentro del marco de las facultades que le confiere el ordenamiento legal vigente. En todo lo no contemplado en el presente Reglamento, rigen las disposiciones legales vigentes.

ANEXO I: GLOSARIO DE TÉRMINOS

Accidente de Trabajo: Suceso repentino que sobreviene por causa o con ocasión del trabajo y que produce pérdidas como lesiones personales, daños materiales, derroches y/o impacto al ambiente, con respecto al trabajador le puede ocasionar lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte, asimismo se considera accidente aquellos que:

- a. Interrumpen el proceso normal del trabajo
- b. Se producen durante la ejecución de órdenes del empleador o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, aún fuera del lugar y horas de trabajo

Dependiendo de la gravedad, los accidentes con lesiones personales pueden ser:

Accidente Leve: No requiere de un descanso médico y el tiempo de atención médica no debe superar las 24 horas.

Accidente Incapacitante: Como resultado de la evaluación médica se determina que el accidente no es leve y recomienda que el accidentado al día siguiente no asista al trabajo y continúe el tratamiento.

Los accidentes incapacitantes pueden ser:

- Total Temporal: Donde la lesión genera la imposibilidad de utilizar una determinada parte del organismo humano, hasta finalizar el tratamiento médico y volver a las labores habituales totalmente recuperado.
- Parcial Permanente: Donde la lesión genera la pérdida parcial de un miembro o de las funciones del mismo
- Total Permanente: Donde la lesión genera la pérdida anatómica total de un miembro; se considera a partir de la pérdida del dedo meñique.

Accidente Mortal: Donde la lesión genera la muerte del trabajador, sin tomar en cuenta el tiempo transcurrido entre la fecha del accidente y el deceso. Para efecto de la estadística se debe considerar la fecha del fallecimiento del trabajador.

Actividad: Ejercicio de las actividades o de servicios en las operaciones de **LA EMPRESA** en concordancia con la normatividad vigente.

Alto Riesgo: Aquellas que impliquen una alta probabilidad de daño a la salud del trabajador con ocasión o como consecuencia del trabajo que realiza. La relación de actividades calificadas como de alto riesgo será establecida por la autoridad competente

Actividades peligrosas: Aquellas que tengan por objeto fabricar, manipular, expender o almacenar productos o sustancias susceptibles de originar riesgos graves por explosión, combustión, radiación u otros modos de contaminación de análoga importancia para las personas o los bienes.

Ambiente: Conjunto de circunstancias o condiciones físicas, químicas, meteorológicas, culturales, económicas, sociales, etc., exteriores a un ser vivo y que influyen en el desarrollo y en las actividades fisiológicas del mismo. Medio Ambiente, Entorno.

Ambiente del centro de trabajo o Unidad de Producción: Lugar donde los trabajadores desempeñan sus labores.

Auditoria: Procedimiento sistemático, independiente y documentado para evaluar un Sistema de Gestión de Seguridad y Salud en el Trabajo.

Capacitación: Actividad que consiste en instruir conocimientos teóricos y prácticos del trabajo a los participantes.

Catástrofe: Suceso desgraciado que altera gravemente el orden regular de las cosas y genera pérdidas importantes.

Causas de los accidentes: Criterios que permiten comprender las razones por las cuales ocurre un accidente: Se dividen en:

- Falta de Control: Debido a las fallas o debilidades en el control administrativo del empleador.
- Causas Básicas: Debida a factores personales y factores de trabajo
- Factores Personales: Todo lo relacionado al trabajador como persona (conocimientos, experiencia, grado de fatiga o tensión, problemas físicos, fobias, etc.)
- Factores de Trabajo: Todo lo relacionado al entorno del trabajo (equipos, materiales, ambiente, procedimientos, comunicación, etc.)
- Causas Inmediatas: Debidas a los actos y/o condiciones subestándares.
- Condiciones subestándares: Toda condición física en el entorno del trabajo que puede causar un accidente

Actos subestándares: Toda acción a práctica incorrecta efectuada por el trabajador que puede causar un accidente.

Comité de Seguridad, Salud en el Trabajo y Medio Ambiente: Órgano paritario constituidos por los representantes del empleador y los trabajadores, con las facultades y obligaciones previstas por las normas vigentes, destinado a la consulta regular y periódica de las actuaciones de **LA EMPRESA**.

Condiciones y Medio Ambiente de Trabajo: Aquellos elementos, agentes o factores que tienen influencia significativa en la generación de riesgos para la seguridad y salud de los trabajadores. Quedan específicamente incluidos en esta definición:

- a. Las características generales de los locales, instalaciones, equipos, productos y demás útiles existentes en le centro de trabajo
- b. La naturaleza, intensidad, concentraciones o niveles de presencia de los agentes físicos, químicos y biológicos en el ambiente de trabajo.

c. Los procedimientos para la utilización de los agentes citados en el apartado anterior, que influyan en la generación de riesgos para los trabajadores.

d. La organización y ordenamiento de las labores, incluidos los factores ergonómicos y psicosociales.

Condiciones de salud: El conjunto de variables objetivas de orden fisiológico, psicológico y sociocultural que determinen el perfil sociodemográfico y de morbilidad de la población trabajadora.

Contaminación del Ambiente de Trabajo: Es toda alteración del ambiente de trabajo, calidad del suelo, agua, aire a un nivel que puede afectar la salud y la integridad física de los trabajadores.

Contratista: Persona o empresa que presta servicios reenumerados a un empleador con especificaciones, plazos y condiciones convenidas en un contrato con Gilat to Home S.A.

Control de Riesgos: Es el proceso de toma de decisión, mediante la información obtenida en la evaluación de riesgos, para tratar y/o reducir riesgos, para implantar las medidas correctoras, exigir su cumplimiento y la evaluación periódica de su eficacia.

Emergencia: Evento no deseado que se presenta debido a factores naturales o como consecuencia de accidentes de trabajo tales como: incendios, explosiones, sismos, deslizamientos, accidentes de tránsito, entre otros.

Empresa: La entidad empleadora que contrata los servicios del trabajador.

Empleador: Toda persona natural o jurídica que emplea a uno o varios trabajadores.

Enfermedad Ocupacional o profesional: Enfermedad contraída como resultado de la exposición a factores de riesgo como agentes físicos, químicos, biológicos y ergonómicos, inherentes a la actividad laboral.

Equipos de protección personal: Los dispositivos específicos destinados a ser utilizados adecuadamente por el trabajador para que lo protejan de uno o varios riesgos que puedan amenazar su seguridad o salud en el trabajo.

Ergonomía: Llamada también ingeniería humana, es la ciencia que busca optimizar la interacción entre el trabajador, máquina y ambiente de trabajo con el fin de adecuar los puestos, ambientes y la organización del trabajo a las capacidades y limitaciones de los trabajadores, con el fin de minimizar el estrés y la fatiga y con ello incrementar el rendimiento y la seguridad del trabajador.

Estadística de accidentes: Sistema de control de información de los incidentes. Permiten medir y utilizar esta información y las tendencias asociadas en forma proactiva y focalizada para reducir los índices de accidentabilidad.

Evaluación de riesgos: Proceso mediante el cual se establece la probabilidad y la gravedad de los peligros identificados se manifiestan, obteniéndose la información necesaria para que **LA EMPRESA** esté en condiciones de tomar una decisión apropiada sobre la oportunidad y el tipo de acciones preventivas que deben adoptarse.

Exámenes Médico de Pre-empleo: Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador antes de que éste sea admitido en un puesto de trabajo que entrañe riesgos para su salud. Tiene por objeto determinar el estado de salud al momento del ingreso y su aptitud para el puesto de trabajo.

Exámenes Médicos Periódicos: Son evaluaciones médicas que se realizan al trabajador durante la vigencia del vínculo laboral. Estos exámenes tienen por objeto la detección precoz de patologías ocupacionales y la promoción de la salud. Asimismo, permiten definir la eficiencia de las medidas preventivas y de control que se toman y el impacto de éstas, así como la reorientación de dichas medidas.

Exámenes de retiro: Son evaluaciones médicas realizadas al trabajador una vez concluida el vínculo laboral. Mediante éstos exámenes se busca detectar enfermedades ocupacionales y comunes, secuelas de accidentes de trabajo y en general lo agravado por el trabajo.

Exposición: Condiciones de trabajo que implican un determinado nivel de riesgo a los trabajadores.

Gestión de la Seguridad y Salud: Aplicación de los principios de la administración moderna a la seguridad y salud, integrándola a la producción, calidad y control de costos.

Gestión de riesgos: Es el procedimiento que permite una vez caracterizado el riesgo, la aplicación de las medidas más adecuadas para reducir al mínimo los riesgos determinados y mitigar sus efectos, al tiempo que se obtienen los resultados esperados.

Identificación de Peligros: Proceso mediante el cual se reconoce que existe un peligro definiendo sus características.

Incidente: Acontecimiento no deseado, el que bajo circunstancias ligeramente diferentes a un accidente pudo haber resultado en lesiones a las personas, daño a la propiedad o pérdida en un proceso de producción. Los incidentes son reportados a la autoridad en formatos especialmente preparados por la misma.

Incidente Peligroso: Toda contingencia fácilmente reconocible, que puede causar lesiones o enfermedades a las personas en su trabajo o a la población.

Inducción u Orientación: Capacitación inicial para ayudar al trabajador a ejecutar su labor en forma segura, eficiente y correcta. Se divide normalmente en:

Inducción general: Capacitación al trabajador antes de asumir su puesto sobre temas generales como política, beneficios, servicios, facilidades, normas y prácticas y del conocimiento ambiente laboral de **LA EMPRESA**.

Inducción específica: Capacitación que brinda al trabajador la formación necesaria para prepararlo a su trabajo específico.

Investigación de Accidentes e Incidentes: Proceso de recopilación y evaluación de evidencias que conducen a determinar las causas de los accidentes e incidentes y que permite tomar las acciones correctivas y prevenir la recurrencia de los mismos.

Inspección: Proceso periódico de observación metódica para identificar cualquier incumplimiento de los estándares establecidos, identificando deficiencias, peligros y

riesgos que puedan causar pérdidas. Están orientadas a evitar y controlar las deficiencias de las instalaciones, las máquinas y los equipos y en general las condiciones de trabajo.

Jefe Inmediato: La persona que está a cargo del trabajo que se desarrolla, tales como Jefe de Unidad, Supervisor, Responsables u otro.

Lesión: Daño físico u orgánico que sufre una persona como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad ocupacional.

Mapa de Riesgos: Compendio de información organizada y sistematizada geográficamente a nivel sub-regional o de una empresa sobre las amenazas, incidentes o actividades que son valoradas como riesgos para la operación segura de una empresa u organización.

Medidas de Prevención: Las acciones que se adopten con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo, dirigidas a proteger la salud de los trabajadores contra aquellas condiciones de trabajo que generan daños que sean consecuencia guarden relación o sobrevengan durante el cumplimiento de sus labores, medidas cuya implementación constituye una obligación y deber de parte de los empleadores.

Observaciones Planeadas: Técnica básica para la prevención de riesgos de accidentes, permitiendo la identificación de deficiencias, durante el desarrollo de las actividades específicas, así como el control de las medidas existentes para evitarlos.

Peligro: Propiedad o característica intrínseca de algo capaz de ocasionar daños a las personas, equipo, procesos y ambiente.

Peligro Inminente: fuente o una situación que implica un daño potencial en términos de lesión o daños a la salud, daño a la propiedad, daño al ambiente de trabajo, o una combinación de estos.

Pérdida: Constituye todo Lesión a las personas, daño a la propiedad, paralización de procesos, o daño al medio ambiente.

Plan de accidentes: Conjunto de actividades o medidas adoptadas o previstas en todas las fases de las operaciones de la entidad con el fin de evitar o disminuir los riesgos derivados del trabajo.

Plan de Emergencia (Contingencias): Documento guía de las medidas que se deben tomar bajo ciertas condiciones de emergencia posibles. Incluye responsabilidades de personas y departamentos, procedimientos generales a seguir, autoridad para tomar decisiones, las comunicaciones e informes exigidos.

Prevención de accidentes: Combinación razonable de políticas, estándares procedimientos y prácticas, que permiten a una organización, alcanzar los objetivos de prevención de riesgos en el trabajo.

Primeros Auxilios: Protocolos de atención de emergencia que se brindan a una persona que ha sufrido un accidente.

Proactividad: Actitud favorable en el cumplimiento de las normas de seguridad y salud en el trabajo con diligencia y eficacia.

Procesos, Actividades, Operaciones, Equipos o productos peligrosos: Aquellos elementos, factores o agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos o mecánicos que están presentes en el proceso de trabajo, según las definiciones y parámetros que establezca la legislación nacional, que originen para la seguridad y salud de los trabajadores que los desarrollen o utilicen.

Reglamento: Conjunto de normas, procedimientos, prácticas y disposiciones detalladas, a los que LA EMPRESA asigne carácter obligatorio

Representante de Trabajadores: Trabajador con experiencia o capacitación en prevención de riesgos laborales, elegido de conformidad con la legislación vigente para representar a los trabajadores, ante el comité de Seguridad y Salud en el trabajo.

Riesgo: Probabilidad que un peligro se materialice en pérdidas, en unas determinadas condiciones.

Riesgo laboral: Probabilidad de que la exposición a un factor ambiental peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión.

Salud: Estado de completo bienestar físico, mental y social y no meramente la ausencia de enfermedad o incapacidad.

Salud Ocupacional: Rama de la salud pública que tiene como finalidad promover y mantener el mayor grado de bienestar físico, mental y social de los trabajadores en todas las ocupaciones; prevenir todo daño a la salud causado por las condiciones de trabajo y por los factores de riesgo; y adecuar el trabajo al trabajador, atendiendo a sus aptitudes y capacidades.

Seguridad: Son todas las acciones y actividades que permiten que el trabajador labore en condiciones seguras tanto ambientales como personales, con el fin de conservar la salud y preservar los recursos humanos y materiales.

Servicio de Salud en el Trabajo: Conjunto de dependencias de una empresa que tiene funciones esencialmente preventivas y que están encargadas de asesorar a los trabajadores y a los representantes de **LA EMPRESA** a cerca de: a) Los requisitos necesarios para establecer y conservar un medio ambiente de trabajo seguro y sano que favorezca una salud física y mental óptima en relación con el trabajo, b) la captación al trabajo a las capacidades de los trabajadores, habida cuenta de su estado de salud física y mental, c) la vigilancia activa en salud ocupacional que involucre el reconocimiento de los riesgos, las evaluaciones ambientales y de salud del trabajador (médico, toxicológico, psicológico, etc.) y los requisitos necesarios, enfermedades, accidentes, ausentismo, etc., entre otros.

Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo: Conjunto de elementos interrelacionados o interactivos que tienen por objeto establecer una política y objetivos de seguridad y salud en el trabajo y los mecanismos y acciones necesarios para alcanzar dichos objetivos, estando íntimamente relacionado con el concepto de responsabilidad social empresarial, en el orden de crear conciencia sobre el ofrecimiento de buenas condiciones laborales a los trabajadores, mejorando de este modo la calidad de vida de los mismos, así como promoviendo la competitividad de las empresas en el mercado.

Trabajador: Toda persona que desempeña una actividad de manera permanente o temporal por cuenta ajena y remunerada o de manera independiente o por cuenta propia, como dependiente o mediante cualquier otra modalidad de contrato.

Trabajo, Tarea: Conjunto de actividades inherentes a la ejecución de los diferentes procesos orientados a lograr un bien o producto.

Trabajo en Altura: es aquel que involucra a toda labor que se realiza a 1.80 mts. Sobre la superficie, donde se deben emplear equipos de protección de altura.

Vigilancia en Salud Ocupacional: Conjunto de usuarios, normas, procedimientos y recursos organizados para la recopilación, análisis, interpretación y divulgación sistemática y oportuna de información sobre eventos de salud ocupacional.

Zonas de alto riesgo: Son áreas o ambientes donde están presentes las condiciones de peligro eminente, que pueden presentarse por un diseño inadecuado o por condiciones físicas eléctricas, mecánicas, ambientales inapropiadas, entre otros.

ANEXO II: DIRECTORIO TELEFÓNICO EN CASO DE EMERGENCIAS

LIMA	
AMBULANCIAS – URGENCIAS MÉDICAS	
Cruz Roja	265-8783 / 265 8782 / 2660481
Clave Médica	313 4333
Bomberos	116
Clave 5	467-5171 / 467-4861
Centro antirrábico	425 6313
EsSalud	411 8000
Clínica LIMATAMBO	617 1111
RIMAC Seguros	411 1111
PACÍFICO Seguros	415 1515
EMERGENCIAS POLICIALES	
Central de Emergencia Policial	105 / 332-3040
Escuadrón de Emergencia PNP	31-3040 / 482-8988
Robo de Vehículos DIROVE	328-0207 / 328-0351
UDEX (Desactivación de Explosivos)	481-2901 / 481-5118 / 433-3333
Comisaria de Surquillo	445 9083
Serenazgo Surquillo	448 1680 / 714-1211
ASISTENCIAS PÚBLICAS	
Defensa Civil	115 / 225-9898
SEDAPAL	317-8000
CALIDDA (GAS)	616-7899
AEROPUERTO	517-3100
CONTACTOS SIEMENS	
Roberto Vega Ramirez (SEC)	215 0030 anexo 4070 / 987 958 954
Supervisor de Securitas (SEC)	215 0030 anexo 4499 / 997 568 495
Jose Mazuelos Posada (EHS)	215 0030 anexo 4736 / 993 516 647
Mayerlen Rojas Yangali (EHS)	215 0030 anexo 4340 / 947 202 322
Yvonne Espinoza Morales (Bienestar)	215 0030 anexo 4052 / 993507652
Dpto de Salud Ocupacional	215 0030 anexo 4559

CARACTERÍSTICAS DE LOS RÉGIMENES PENSIONARIOS:

SISTEMA PRIVADO DE PENSIONES (SPP) Y SISTEMA NACIONAL DE PENSIONES (SNP)

1. ¿Por qué es importante informarse adecuadamente respecto de los sistemas pensionarios?

Porque cuando un trabajador realiza labores como dependiente, está obligado a aportar a un sistema de pensiones, debiendo el empleador realizar las retenciones mensuales de sus haberes correspondientes.

El trabajador elige el sistema de pensiones de su preferencia.

2. ¿Entre qué sistema de pensiones se debe elegir?

Entre dos, que son los siguientes:

- El Sistema Privado de Pensiones (SPP), cuya administración está a cargo de empresas privadas –las AFP- y bajo la supervisión del Estado. Este sistema es del tipo de capitalización individual, es decir, el trabajador que se afilia a una AFP tiene una cuenta personal en la que realiza los aportes para su vejez, a lo largo de su vida laboral. El afiliado mantiene una cuenta individual y los aportes que se realizan en ella únicamente sirven para calcular su pensión en la AFP a la que pertenezca. Adicionalmente, puede realizar aportes voluntarios con la finalidad de incrementar el saldo de su cuenta y mejorar su pensión en el futuro.
- El Sistema Nacional de Pensiones (SNP) es un régimen pensionario del tipo de capitalización colectiva o sistema de reparto cuya administración está a cargo de un organismo del Estado, la Oficina de Normalización Previsional (ONP), en el cual los fondos de los trabajadores que pertenecen a este sistema forman parte de un fondo que sirve para pagar las pensiones de los asegurados, cuando corresponda. No hay una cuenta personal de aportes para cada trabajador.

Ambos sistemas están orientados a satisfacer las necesidades del individuo y su familia cuando llegue a la etapa de la vejez, o si es que con anterioridad sufre una invalidez o fallecimiento, otorgando protección a sus beneficiarios.

3. ¿Qué otras características tienen cada uno de los sistemas de pensiones?

El SPP posibilita que el trabajador se afilie a una AFP, la que tendrá a su cargo la administración de sus aportes con fin jubilatorio, pudiendo cambiarse de una AFP a otra cuando así lo decida.

El afiliado al SPP puede escoger de entre tres tipos de fondos (el esquema de multifondos permite escoger (hasta los 60 años) entre uno conservador, mixto o agresivo) en donde desea que se inviertan sus aportes, pudiendo cambiar de tipo de fondo sobre la base del perfil de rentabilidad y nivel de riesgo que esté dispuesto a asumir (un fondo de mayor rendimiento tiene asociado un mayor nivel de riesgo).

Por otro lado, en el SPP el afiliado recibe a lo largo de su vida laboral información periódica en sus estados de cuenta acerca de los aportes realizados y el rendimiento que acumule, así como en qué instrumentos (bonos, acciones, etc.) se encuentran invertidos sus aportes. Los fondos que acumula en su cuenta individual de aportes obligatorios son inembargables.

En el caso del SNP, el trabajador realiza sus aportes a un fondo de carácter colectivo. El afiliado no cuenta con elementos distintivos respecto de la administración de sus recursos jubilatorios.

4. ¿Qué variables se debe tomar en cuenta para decidir un sistema pensionario?

Bajo condiciones generales, un trabajador debe tomar en cuenta, de manera integral, al menos los siguientes factores al momento de decidir el sistema de pensiones al cual inscribirse:

- *La edad:* Mientras más joven sea, mayor será el horizonte de acumulación de fondos que pueda realizar a lo largo de su vida laboral. Por ello, si se inscribe en una AFP, mayor será la probabilidad de acumulación y crecimiento de los fondos en una cuenta personal, sobre la base de los aportes realizados y el rendimiento que se alcance. Cabe señalar que los aportes realizados se van incrementando conforme vayan ganando en rendimiento con el paso del tiempo, hasta llegar a la edad de jubilación.
- *El nivel o trayectoria de ingresos:* Mientras se cuente con mejores expectativas acerca de una trayectoria ascendente de ingresos en el largo plazo, mayores serán las probabilidades de tener una pensión adecuada en el SPP al llegar al momento de la jubilación, dada la mayor capacidad de aporte a la cuenta individual. Recuerde que en el SPP no existen topes máximos a las pensiones.

- *El grado de empleabilidad que pueda tener:* Si el tipo de trabajo, profesión u oficio que realiza le permite saber que podrá acceder a un empleo con relativa estabilidad, entonces tal vez le resulte favorable pertenecer a un sistema de pensiones que le posibilite acumular sus aportes en una cuenta personal (SPP); en cambio, si considera que será muy variable o poco frecuente, tal vez le convenga estar en un sistema de pensiones que le exige como requisito para pensionarse el cumplimiento de una determinada edad y cantidad de años de aportación. No obstante, se debe señalar que actualmente para obtener una pensión en el SNP un trabajador debe aportar al menos 20 años.

Tome su decisión con responsabilidad, analizando los factores enunciados.

5. ¿Qué plazo tiene el trabajador para decidir a que sistema de pensiones pertenecer?

El trabajador tiene un plazo de diez (10) días contados desde la entrega del boletín informativo para expresar su voluntad de afiliarse al SPP o al SNP, teniendo diez (10) días adicionales para cambiar de decisión. Recuerde que si se afilia al SPP ya no podrá regresar al SNP, siendo la decisión irreversible, en tanto no esté en las causales de nulidad de afiliación y éstas se invoquen dentro de los plazos previstos por ley, o esté dentro de los alcances de la ley de Libre Desafiliación (Ley N°28991).

6. ¿Cuánto se aporta mensualmente en total a cada sistema?

En el SPP, el trabajador aporta un porcentaje de la remuneración mensual del modo siguiente:

- 10%, que va al fondo de pensiones en su cuenta individual de aportes obligatorios;
- Un % de la remuneración mensual para pagar la prima de un seguro en caso el afiliado se invalide o fallezca;
- Un % de la remuneración mensual para pagar la comisión de la AFP por la administración de los fondos del afiliado.

Los porcentajes de la prima del seguro así como de la comisión de la AFP por la administración son variables y son determinados por cada administradora. Al 30 de marzo de 2007, el valor promedio del porcentaje de la prima del seguro por invalidez y fallecimiento es de 0,91% de la remuneración y el valor promedio de la comisión que cobran las AFP es de 1,81%. En total, un afiliado aporta en promedio al SPP el 12,72% de la remuneración.

En el SNP, el trabajador aporta un valor fijo, que es el 13% de la remuneración mensual.

Así, por ejemplo, si la remuneración fuera de S/. 1500, los aportes que se tendría que realizar a cada sistema pensionario, según el caso, serían los siguientes:

Si pertenece al SPP	Si pertenece al SNP
Aportes al Fondo de pensiones: 10% de 1500 = 150,00	Total aportes: 13% de 1500 = S/. 195,00
Aportes por el seguro: 0,91% de 1500 = 13,65	
Aportes por la comisión 1,81% de 1500 = 27,15	
Total aportes: S/. 190,80	

Es importante comentar que algunas AFP tienen implementados planes de permanencia, por el cual al afiliado le devuelven parte de la comisión que paga sobre la base de un determinado período de permanencia en la AFP (por lo general, los planes son entre 12 y 36 meses), lo que le beneficia en términos de contar con un monto de dinero al final del período acordado. Así, por ejemplo, si la comisión de la AFP es de 2 % de la remuneración y la devolución fuera equivalente a 0,5 % de la remuneración, entonces para una remuneración de S/ 2 000 y con un período de permanencia de 36 meses en la AFP, el afiliado recibirá al final del período la suma de S/. 420 como devolución, considerando que el afiliado aportó sobre la base de 14 remuneraciones al año.

7. ¿Hay un tope sobre el aporte mensual a los sistemas de pensiones?

En el SPP, el afiliado aporta a su cuenta individual sobre el total de su remuneración. Únicamente hay un tope para el cálculo del aporte mensual por el seguro de invalidez y sobrevivencia, cuyo valor se actualiza cada trimestre. Al primer trimestre de 2007 este tope era equivalente a S/. 6 590.7

En el SNP, el aporte mensual del trabajador se calcula por el total de la remuneración.

8. ¿A qué beneficios se tiene derecho?

Ambos sistemas cubren las contingencias de la vejez, invalidez así como su fallecimiento, en cuyo caso, otorgan pensiones de sobrevivencia (a la) (al) viuda (o), hijos y padres del afiliado fallecido, según las disposiciones de cada sistema.

Así, de modo comparativo, los beneficios que provee cada sistema son:

SPP	SNP
1. Pensión de jubilación 2. Pensión invalidez 3. Pensión de sobrevivencia (no excede del 100% de la remuneración mensual del afiliado) en la forma siguiente: <ul style="list-style-type: none"> ▪ 42% de la remuneración mensual del afiliado para la viuda sin hijos; ▪ 35% de la remuneración mensual para la viuda con hijos; ▪ 14% de la remuneración mensual para cada hijo ▪ 14% de la remuneración mensual para los padres, en caso se encuentren en condición de dependencia y sean mayores de 60 años. Los hijos sanos reciben pensión hasta los 18 años de edad; aquellos que son inválidos permanentes perciben pensión en forma vitalicia.	1. Pensión de jubilación 2. Pensión de invalidez 3. Pensión de sobrevivencia (no excede del 100% de la remuneración mensual del afiliado) <ul style="list-style-type: none"> ▪ 50% para la viuda. ▪ 50% para los hijos. La pensión se puede extender más allá de los 18 años de edad, si es que los hijos están incapacitados para el trabajo o siguen en forma ininterrumpida estudios de nivel básico o superior ▪ 20% para cada padre, en tanto no hubiera cónyuge o hijos, sea inválido o tener más de 60 o más años de edad el padre y 55 o más años de edad la madre, depender económicamente del causante.
4. Gastos de sepelio.	4. Capital de defunción

NOTA: Adicionalmente a los beneficios mencionados en el caso del Sistema Nacional de Pensiones, a las personas que perciben pensión de jubilación y vejez; les corresponde una bonificación al cumplir 80 años de edad, esta bonificación equivale al 25% de la pensión habitual en la fecha que cumplen dicha edad. Asimismo, los pensionistas de viudez que tengan 70 años al 31 de agosto de 2005, tienen derecho a percibir una bonificación equivalente al 25% de la pensión habitual siempre que esta sea su única pensión. Finalmente, también se otorga una bonificación, equivalente a una Remuneración Mínima Vital, a los pensionistas de invalidez que requieren la ayuda de una tercera persona para realizar actividades ordinarias de la vida (aseo, alimentación, vestido).

9. ¿Qué mecanismos de protección en cuanto a jubilación otorga el Estado a los sistemas pensionarios?

El Estado, tanto para el SPP como para el SNP, garantiza el pago de una pensión mínima como un beneficio que permite acceder a una pensión base en el caso los trabajadores cumplan con los requisitos y exigencias definidos en cada sistema.

Así, comparativamente se tiene lo siguiente:

SPP	SNP
En el caso de la jubilación, la pensión mínima es de S/. 5 810 en términos anuales a la que perciben los afiliados en el SNP. <ul style="list-style-type: none"> . SPP: S/. 5,810.00 anual (12 pagos mensuales de S/. 484.17) . SNP: S/. 5,810.00 anual (14 pagos mensuales de S/. 415.00) 	-Pensión Mínima vigente se paga tal como se muestra a continuación: <ul style="list-style-type: none"> - S/. 5 810 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 415) para quienes han acreditado más de 20 años de aportes. - S/. 3 780 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 270) para viudez, orfandad y ascendencia. - S/. 5 810 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 415) para invalidez. Para quienes reunieron los requisitos de edad y aportes al 18 de diciembre de 1992 la pensión mínima se paga tal como se muestra a continuación: <ul style="list-style-type: none"> - S/. 4 844 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 346) para quienes aportaron más de 10 y menos de 20 años. - S/. 4 312 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 308) para quienes aportaron más de 5 años y menos de 10. - S/. 3 780 en términos anuales (14 pagos mensuales de S/. 270) para quienes aportaron 5 o menos años.

10. ¿Que requisitos se deben cumplir para tener derecho a la pensión mínima?

Ambos sistemas tienen requisitos distintos y son los siguientes:

SPP	SNP
<ul style="list-style-type: none"> - Contar con 65 años; - Tener 20 años de aportación a un sistema pensionario (SPP y SNP); - Haber realizado los aportes por sobre la base de la remuneración mínima vital (RMV). - Pagar diferencial de aportes. 	<ul style="list-style-type: none"> - Cumplir con los requisitos para acceder a una pensión en el SNP. Esto es, acreditar 65 años de edad y 20 años de aportes si se solicita una pensión normal. - En caso de solicitarse pensión adelantada se debe acreditar como mínimo 55 años de edad y 30 años de aportes los hombres, y, 50 años de edad y 25 años de aportes las mujeres. - En el caso de los regímenes especiales (periodistas, trabajadores de construcción civil, trabajadores de la industria del cuero, pilotos y copilotos) la edad de jubilación se reduce en cinco años respecto de la edad de jubilación normal y los años de aportes son los mismos que se requieren para la jubilación normal. - En el caso de trabajadores mineros de socavón la edad requerida es 45 años y el número de aportes mínimo para tener pensión es 20 años. - En el caso de trabajadores de minas de tajo abierto la edad requerida es 50 años y el número de aportes mínimo para tener pensión es 20 años. - En el caso de trabajadores de centro de producción minera, metalúrgico o siderúrgico, la edad mínima requerida es 50 años y el número de aportes mínimos para tener pensión es 20 años.

El beneficio de la pensión mínima en el SPP se ha establecido para todos los afiliados al SPP que al momento de su creación (diciembre de 1992) pertenecían al SNP (Ley N° 28991).

11. ¿A qué edad se alcanza la jubilación en ambos sistemas pensionarios?

Tanto en el SPP como en el SNP la jubilación se alcanza a los 65 años. En el SNP, adicionalmente, se exige que el trabajador cuente con 20 años de aporte. El aporte debe ser, como mínimo, sobre la base de la RMV.

Complementariamente, ambos sistemas cuentan con acceso a jubilaciones con anterioridad al cumplimiento de la edad de 65 años (jubilaciones anticipadas o adelantadas o regímenes especiales), según las características de cada uno de los regímenes pensionarios.

En el caso del SNP, el afiliado a este sistema tendrá una pensión que se determina sobre la base del promedio de sus últimas remuneraciones anteriores al último mes aportado, según le corresponda al afiliado:

- 12, 36 o 60 últimas remuneraciones según el D.L. 19990,
- 36, 48 o 60 últimas remuneraciones según el D.L. 25967,
- 60 últimas remuneraciones según la Ley 27617 y el D.S. 099-2002-EF.

12. ¿Cómo se accede a una jubilación antes de la edad de 65 años?

En el SPP, para acceder a una jubilación anticipada ordinaria NO existe el requisito de cumplir una determinada edad. Es pertinente indicar que para el Régimen Especial de Jubilación Anticipada (REJA) si hay requisito de edad.

En el caso del SNP, la jubilación adelantada está en función al cumplimiento de determinada edad y años de aportación, diferenciados según el sexo del trabajador.

Los beneficios de cada sistema son los siguientes:

SPP	SNP
<p>Jubilación anticipada ordinaria: No hay requisito de edad. Si la pensión es igual o superior al 50 por ciento de la remuneración promedio de los últimos 120 meses, el afiliado se puede</p>	<p>Jubilación Adelantada - Hombres: 55 años edad y 30 años de aporte; - Mujeres: 50 años edad y 25 años de aporte.</p> <p>Los trabajadores despedidos por reducción de personal o cese colectivo podrán optar por la jubilación</p>

SPP	SNP
<p>pensionar, bajo cualquier modalidad de pensión. Ejemplo: si la remuneración promedio es 1000 nuevos soles, la pensión estimada debe ser al menos 500 nuevos soles.</p> <p>Régimen Especial de Jubilación Anticipada: A partir de 55 años de edad, en situación de desempleo por doce (12) meses anteriores a la presentación de la solicitud.</p> <p>Requisitos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Tener una pensión calculada en el SPP debe ser mayor o igual al 30% del promedio de remuneraciones percibidas y rentas declaradas durante los últimos ciento veinte (120) meses, actualizadas por la inflación. Además, las pensiones no podrán ser menores a una (1) Pensión Mínima. ▪ Haber aportado el 60% de los últimos ciento veinte (120) meses anteriores a la presentación de la solicitud. ▪ Haber aportado sobre la base de una Remuneración Mínima Vital. <p>La pensión se pagará bajo la modalidad de retiro programado y el régimen permanecerá vigente hasta el 31 de diciembre de 2008.</p> <p>En cualquier caso, el afiliado que hace uso de los recursos de su cuenta individual, no podrá solicitar posteriormente una pensión mínima u otro beneficio con garantía estatal.</p>	<p>adelantada acreditando 20 años de aportes y 15 o 13 años de aportes (según se trate de hombres o mujeres) si el despido se produjo hasta el 18 de diciembre de 1992. y las edades mencionadas.</p> <p>En caso de jubilación adelantada el monto de la pensión se reduce en 4 % por cada año de adelanto respecto de los 65 años de edad. No obstante, la pensión mínima vigente es S/. 415 (igual a la presentada en el cuadro de la pregunta N°9).</p> <p>Cabe señalar que se otorga pensión por los llamados regímenes especiales a los trabajadores mineros, de construcción civil, de la industria del cuero, marítimos, pilotos y periodistas. En ninguno de los casos mencionados, salvo en el de los trabajadores marítimos, se debe realizar el descuento por adelanto de edad.</p>

13. ¿Se pueden percibir las pensiones únicamente en nuevos soles?

No. En el SPP, el afiliado puede optar por percibir su pensión en nuevos soles o en dólares americanos, según su elección; en cambio en el SNP la pensión se otorga únicamente en nuevos soles.

En el caso del SPP, las pensiones bajo las modalidades de rentas vitalicias que se otorguen en nuevos soles, se ajustan trimestralmente por la tasa de inflación del período. En el SNP no hay mecanismos automáticos de ajustes para las pensiones.

14. ¿Bajo qué modalidades se puede percibir la pensión?

Las modalidades básicas en las que un afiliado puede percibir su pensión, son las siguientes:

SPP	SNP
<ul style="list-style-type: none"> - Retiro Programado: La pensión se calcula en función a la expectativa de vida del afiliado y su grupo familiar y sobre la base del saldo que tenga el afiliado en su cuenta individual. La pensión se recalcula anualmente. - Renta Vitalicia Familiar: La pensión se calcula en forma similar y mantiene su valor fijo, de manera vitalicia, pudiendo ajustar su monto dependiendo de la moneda en que se otorgue; - Renta Temporal con Renta Vitalicia Diferida: Un primer tramo se entrega con cargo a la cuenta individual por un periodo de 1 hasta 5 años, según lo decida el afiliado, y con un monto mayor a la renta vitalicia. El segundo tramo se entrega de manera vitalicia 	<p>La pensión es vitalicia y mantiene un valor fijo.</p> <p>Las variaciones futuras en el monto de la pensión estarán en función a las disponibilidades presupuestales.</p>

Adicionalmente, cabe anotar que el SPP provee una amplia gama de posibilidades de percibir una pensión, pudiendo el afiliado optar por esquemas de rentas vitalicias garantizadas (que aseguran, por ejemplo, que en caso de fallecimiento del afiliado, la pensión del grupo familiar que queda como beneficiario no sufrirá disminución de la pensión en el plazo convenido) tanto en nuevos soles como dólares americanos.

15. ¿Existe un tope en el monto de pago de la pensión que se perciba en un sistema de pensiones?

En el SPP NO existe un valor tope a la pensión, dado que su valor está en función a los aportes acumulados por el afiliado en su cuenta individual y que incluyan sus aportes mensuales, su rendimiento alcanzado a lo largo de los años y el valor del bono de reconocimiento, de ser el caso.

En el SNP, la pensión Sí tiene un valor tope y que es determinado por el Estado, en la medida que este régimen pensionario está sujeto a restricciones presupuestales. A la fecha, la pensión máxima que se otorga en este sistema es de S/. 857,36. No obstante, los asegurados que reunieron los requisitos para tener pensión hasta el 18 de diciembre de 1992 tienen derecho a que la pensión máxima obtenida de la siguiente manera: 80% (10 RMV).

---0000-----



No puede ser copiado o reproducido sin autorización del Representante de Gestión de la Calidad para documentos sectoriales o de la Gerencia de Corporate Information Technology para documentos empresariales.

DOCUMENTO DE USO INTERNO EXCLUSIVO

Código de Conducta Empresarial

Tabla de Contenido

Prólogo	3
1. Requerimientos Básicos de Comportamiento	4
1.1 Comportamiento dentro del marco legal	4
1.2 Respeto Mutuo, Honestidad e Integridad	4
1.3 Responsabilidad por la Reputación de Siemens	4
1.4 Gerenciamiento, Responsabilidad y Supervisión	5
2. Tratamiento de Socios de Negocios y de Terceras Partes	6
2.1 Competencia Leal y Leyes Anti-Trust	6
2.2 Anticorrupción: Ofrecer y Asegurar Ventajas	6
2.3 Anticorrupción: Solicitar y Aceptar ventajas	7
2.4 Contribuciones Políticas, Donaciones de Caridad y Sponsoring	7
2.5 Compras Gubernamentales	8
2.6 Anti-Lavado de dinero	9
2.7 Controles Comerciales	9
2.8 Trabajando con Proveedores	9
3. Evitando Conflictos de Interés	10
3.1 Compitiendo con Siemens	10
3.2 Trabajos Suplementarios	11
3.3 Intereses en Terceras Compañías	11
4. Manejo de Bienes de la Compañía	11
5. Manejo de Información	12
5.1 Archivos e Integridad Financiera	12
5.2 Confidencialidad	12
5.3 Protección de datos y seguridad de datos	13
5.4 Reglas para la compra venta de acciones	13
6. Medio Ambiente, Seguridad y Salud	15
6.1 Medio Ambiente y Seguridad Técnica	15
6.2 Seguridad Laboral	15
7. Reclamos y Comentarios	16
8. Implementación de Compliance y Monitoreo	16
9. Información adicional y Contactos	16
10. Apéndice	17
Convenciones y Recomendaciones de Organizaciones Internacionales	17

PRÓLOGO

En sus más de 160 años de existencia, nuestra Compañía ha construido una excelente reputación alrededor del mundo. El rendimiento técnico, innovación, calidad, confiabilidad y compromiso internacional han hecho de Siemens una de las empresas líderes en electrónica e ingeniería eléctrica. Es el máximo rendimiento con la más alta ética lo que ha hecho fuerte a Siemens. Esto es lo que la compañía deberá seguir manteniendo en el futuro.

Estos **Lineamientos de Conducta Empresarial** ofrecen el marco ético y legal dentro del cual queremos mantener actividades exitosas. Contienen los principios y reglas básicos para nuestra conducta dentro de nuestra Compañía y en relación con nuestros socios externos y con la comunidad en general. Establecen el modo en el que alcanzamos nuestra responsabilidad ética y legal como Compañía y materializan nuestros valores corporativos de ser “responsables – excelentes – innovadores.”

Estos Lineamientos de Conducta Empresarial han sido adaptados en línea con los nuevos requerimientos legales y están basados en tratados internacionales de derechos humanos, anticorrupción y sustentabilidad. Apuntan a fortalecer la conciencia respecto de estándares legales y morales como parte integral de nuestras acciones empresarias. El mensaje clave es que para Siemens sólo son negocios, los negocios limpios.

Hago un llamado a todos los empleados a vivenciar y respirar los Lineamientos de Conducta Empresarial.

(Original firmado)
Peter Loescher
Presidente y CEO

Enero 2009

1. REQUERIMIENTOS BÁSICOS DE COMPORTAMIENTO

1.1 Comportamiento dentro del marco legal

La observación de la ley y el sistema legal en cada país en el que hacemos negocios es un principio fundamental para Siemens¹. Todos los empleados deben obedecer las leyes y regulaciones de los sistemas legales en los que se encuentran operando, adicionalmente a las políticas de Siemens que resulten de aplicación. Se debe evitar la violación a la ley en toda circunstancia.

Independientemente de la sanción que resulte por aplicación de la ley, todo empleado culpable de una violación estará sujeto a las consecuencias disciplinarias derivadas del incumplimiento de sus deberes laborales.

1.2 Respeto Mutuo, Honestidad e Integridad

Respetamos la dignidad personal, privacidad y derechos humanos de cada individuo. Trabajamos con individuos de distintos orígenes étnicos, culturas, religiones, edades, impedimentos, razas, identidades sexuales, cosmovisiones y géneros. En concordancia con nuestros principios corporativos y con la legislación laboral de muchos de los países en los que trabajamos, no toleramos la discriminación contra persona alguna basada en cualquiera de estas características, ni el acoso o comportamiento ofensivo, sea de índole sexual o personal.

Estos principios se aplican tanto en la cooperación interna como en la conducta con socios externos. Tomamos decisiones respecto de aquellos con quienes trabajamos – incluyendo personal, proveedores, clientes y socios de negocios- basados únicamente en motivos adecuados, no sobre la base de motivos inadecuados como lo son la discriminación o la coerción.

Somos abiertos, honestos y cumplimos con nuestras responsabilidades. Somos socios confiables y no hacemos promesas que no podemos cumplir. Y esperamos que nuestros empleados actúen con integridad.

1.3 Responsabilidad por la Reputación de Siemens

Hasta cierto punto, la reputación de Siemens está determinada por nuestras acciones y por el modo en el que cada uno/a de nosotros se muestra y se comporta. El comportamiento ilegal o inapropiado por parte de tan sólo un empleado puede causar considerables daños a la Compañía.

Cada empleado debe preocuparse por mantener y promover la buena reputación de Siemens en su respectivo país.

¹ Las referencias a “la Compañía” o a Siemens comprenden a Siemens AG y a sus subsidiarias.

1.4 Gerenciamiento, Responsabilidad y Supervisión

La cultura de integridad y de cumplimiento en una organización comienza desde los niveles más altos. Todo manager debe cumplir sus deberes de organización y supervisión. Cada manager es responsable por los empleados puestos a su cargo. Cada manager debe ganarse el respeto a través de su comportamiento ejemplar, desempeño, apertura y aptitud social. Esto significa, entre otras cosas, que cada manager debe enfatizar la importancia de la conducta ética y del cumplimiento, hacer de ellos temas habituales del negocio cotidiano y promoverlos a través de su liderazgo y entrenamiento. Cada manager debe asimismo establecer objetivos claros, ambiciosos y realistas y liderar con el ejemplo.

Los managers deben otorgar a sus empleados tanta responsabilidad individual y libertad de acción como sea posible, dejando claro que se requiere el cumplimiento de las normas en toda circunstancia y momento. Todo manager debe estar accesible para el caso en que un empleado quiera elevar una inquietud de compliance, efectuar una pregunta o discutir algún problema profesional o personal.

Estas responsabilidades de los managers no eximen a los empleados de sus propias responsabilidades. Debemos trabajar en conjunto para cumplir con las leyes aplicables y las políticas de Siemens. Estas responsabilidades específicas de los managers están mencionadas aquí para dar a los empleados una idea del tipo de liderazgo y soporte que deben esperar de sus superiores.

Será la responsabilidad de cada manager asegurar que no haya en sus áreas de responsabilidad violaciones a las leyes que pudieran haberse evitado a partir de una adecuada supervisión. La responsabilidad del manager se mantiene aún cuando delegue una tarea en particular.

En especial, se aplican a los managers los siguientes deberes:

- 1) El manager debe seleccionar cuidadosamente a los empleados basándose en sus calificaciones personales y profesionales y en su idoneidad. El deber de cuidado aumenta en función a la importancia de la tarea a ser cumplida por el empleado (deber de selección).
- 2) El manager debe dar a los empleados instrucciones precisas, completas y mandatorias, especialmente en lo que se refiera al cumplimiento de la ley (deber de dar instrucciones).
- 3) El manager se debe asegurar que el cumplimiento de la ley sea constantemente monitoreado (deber de monitorear).
- 4) El manager debe comunicar claramente a sus empleados la importancia de la integridad y de compliance en el día a día del negocio. Debe a su vez comunicar que las violaciones a la ley son inaceptables y que tendrán consecuencias laborales (deber de comunicar).

2. TRATAMIENTO DE SOCIOS DE NEGOCIOS Y DE TERCERAS PARTES

2.1 Competencia Leal y Leyes Anti-Trust

La competencia leal permite el desarrollo libre del mercado – considerando su beneficio social. En consecuencia, el principio de imparcialidad también aplica a la competencia por porciones de mercado.

Todo empleado está obligado a acatar las reglas de la competencia leal.

La evaluación Anti-Trust puede ser difícil, particularmente porque las reglas pueden diferir de país en país y de un caso a otro. Por ejemplo, en varios lugares se aplican requerimientos especiales en materia de leyes Anti-Trust a grandes compañías.

He aquí ejemplos de tipos de comportamiento que pueden conducir a violaciones a las leyes Anti-Trust. Los empleados no podrán:

- ♦ Hablar con competidores sobre precios, rendimiento, capacidades, ventas, ofertas, ganancias, margen de ganancias, costos, métodos de distribución o cualquier otro parámetro que determine o influya el comportamiento competitivo de la Compañía con el fin de incitar una conducta similar por parte del competidor;
- ♦ Llegar a acuerdos con un competidor para no competir, restringir acuerdos con proveedores, presentar ofertas falsas en licitaciones o dividirse clientes, mercados, territorios o programas de producción, o
- ♦ Tener alguna influencia sobre los precios de re-venta establecidos por nuestros compradores o intentar establecerles restricciones a la exportación o la importación de mercaderías provistas por Siemens.

Adicionalmente, los empleados no deben obtener información competitiva mediante espionaje industrial, soborno, robo o escucha electrónica o comunicar a sabiendas falsa información relativa a un competidor o a sus productos o servicios.

2.2 Anticorrupción: Ofrecer y Asegurar Ventajas

Competimos limpiamente para obtener órdenes de compra a través de la calidad y el precio de nuestros innovadores productos y servicios, no ofreciendo ventajas impropias a terceros. Como consecuencia, ningún empleado puede directa o indirectamente ofrecer, prometer, garantizar o autorizar la entrega de dinero o cualquier otra cosa de valor a un funcionario público para influir en una decisión oficial o para obtener una ventaja impropia. Lo mismo aplica a una contraparte comercial privada en una transacción de negocios a cambio de una ventaja impropia. Cualquier oferta, promesa, garantía o regalo debe cumplir con las leyes aplicables y con las políticas de Siemens, y no debe generar la apariencia de mala fe o impropiedad. Esto significa que ninguna de esas ofertas, promesas, garantías o regalos pueden ser efectuadas si pudieran ser lógicamente interpretadas como un

modo de influir de manera impropia a un funcionario público o como un soborno a una contraparte comercial para garantizar una ventaja de negocio para Siemens.

El término “funcionario público” está definido ampliamente de manera tal de incluir a funcionarios o empleados de cualquier gobierno u otro organismo público, órgano o entidad legal, de cualquier nivel, incluyendo funcionarios o empleados de empresas estatales y de organizaciones internacionales públicas. También incluye a candidatos políticos, funcionarios y empleados de partidos políticos y a los partidos políticos.

Adicionalmente los empleados no pueden entregar dinero u otro elemento de valor indirectamente (por ejemplo a un consultor, agente, intermediario, socio de negocios o tercera parte) si las circunstancias indican que todo o parte podría ser directa o indirectamente entregado a un funcionario público para influir en una decisión oficial o para obtener una ventaja impropia; o a una contraparte comercial a cambio de una ventaja desleal en una transacción comercial. Por esa razón, los empleados responsables de la contratación de consultores, agentes, socios en joint ventures u otra clase de socio comercial deben tomar las medidas necesarias para:

- ♦ asegurar que esas terceras partes comprenden y se someterán a la aplicación de las políticas anticorrupción de Siemens o a otras equivalentes,
- ♦ evaluar las calificaciones y la reputación de esas terceras partes e
- ♦ incluir en los acuerdos las provisiones contractuales necesarias para proteger a Siemens.

Esto aplica en particular, pero no únicamente, si tendrán contacto con funcionarios públicos en nombre de Siemens.

Finalmente, cada decisión de inversión efectuada por la Compañía – ya sea la adquisición del control de una compañía, o de una porción minoritaria o la conformación de un joint venture- debe estar basada en un control previo de Compliance.

2.3 Anticorrupción: Solicitar y Aceptar ventajas

No está permitido que los empleados utilicen su empleo para reclamar, exigir, aceptar, obtener o recibir promesas de futuras ventajas. Esto no aplica a la aceptación regalos ocasionales o de valor simbólico, o comidas o entretenimientos de valor razonable que sean consistentes con las costumbres y prácticas locales y con las políticas de Siemens. Cualquier otro regalo, comida o entretenimiento debe ser rechazado.

2.4 Contribuciones Políticas, Donaciones de Caridad y Sponsoring

Siemens no efectúa contribuciones políticas (donaciones a políticos, a partidos políticos u organizaciones políticas).

Como miembro responsable de la sociedad, Siemens realiza donaciones monetarias o de productos para educación y ciencia, arte y cultura, y para proyectos sociales y humanitarios. Los Sponsorships por los cuales Siemens recibe publicidad no se consideran donaciones, tampoco lo son las contribuciones a asociaciones industriales o las cuotas de membresía en organizaciones que sirven a intereses de negocios. Algunas donaciones están siempre prohibidas, incluyendo donaciones (1) a individuos y organizaciones con fines de lucro; (2) depositadas en cuentas privadas; (3) a organizaciones cuyos objetivos son incompatibles con los principios corporativos de Siemens; o (4) que puedan dañar la reputación de Siemens.

Todas las donaciones deben ser transparentes. Esto significa, entre otras cosas, que la identidad del receptor y el fin planificado para el uso de la donación deben ser claros y el propósito de la donación debe estar justificado y documentado. Las quasi-donaciones, entendiendo por tales a aquellas donaciones que aparentan ser una compensación por un servicio pero que son sustancialmente mayores que el valor del servicio, están prohibidas por violatorias de los principios de transparencia.

El sponsoring es cualquier contribución en dinero o de otro modo efectuada por en relación a un evento organizado por un tercero a cambio de la oportunidad de publicitar la marca Siemens mediante, por ejemplo, la exposición del logo de Siemens, la mención del nombre de Siemens en la apertura o en el cierre del evento, o la participación de un orador en un panel de discusión, así como la obtención de entradas para el evento.

Todas las contribuciones de sponsoring deben ser transparentes, sujetas a un acuerdo escrito, para fines comerciales legítimos y proporcionales a la contraprestación ofrecida por el anfitrión del evento. Las contribuciones no pueden ser ofrecidas, prometidas o efectuadas para asegurar ventajas competitivas injustificadas para Siemens o con otros propósitos impropios y no deben ser efectuadas para eventos organizados por individuos u organizaciones cuyas metas sean incompatibles con los principios corporativos de Siemens o puedan dañar la reputación de Siemens.

2.5 Compras Gubernamentales

Siemens compite por la obtención de contratos con entidades gubernamentales y con empresas de propiedad pública en todo el mundo. En todos los acuerdos e interacciones que Siemens efectúa con el gobierno, actuamos de manera transparente, honesta y precisa.

Cumplimos con todas las leyes y regulaciones aplicables relativas a compras gubernamentales, incluyendo leyes que prohíben intentar influir impropriamente a funcionarios gubernamentales.

2.6 Anti-Lavado de dinero

El lavado de dinero es el proceso de disfrazar la naturaleza y origen del dinero relacionado con la actividad criminal – tal como terrorismo, tráfico de drogas o soborno- mediante la introducción de “dinero sucio” en el flujo comercial de modo de hacerlo aparecer como legítimo o para que o para que su origen o dueño verdadero no puedan ser identificados.

Es el objetivo de Siemens conducir sus negocios con clientes, consultores y socios de negocios respetables, que participen en actividades comerciales legales y cuyos fondos provengan de fuentes legítimas. No contribuimos con el lavado de dinero. Todos los empleados deben someterse a las leyes anti-lavado de dinero vigentes y a los procedimientos de Siemens, tales como finavigate®, diseñado para detectar e impedir modalidades sospechosas de pago o clientes u otras transacciones que pudieran involucrar lavado de dinero. Para evitar problemas en este área, los empleados deben estar atentos y reportar comportamientos sospechosos por parte de clientes, consultores y socios de negocios. Los empleados deben asimismo cumplir todos los requerimientos contables, de registro de libros y de reporte financiero aplicables al dinero en efectivo y pagos relacionados con otras transacciones y contratos.

2.7 Controles Comerciales

Siemens cumple con los controles aplicables a exportaciones y las leyes y regulaciones de aduana de los países en donde hace negocios. Los controles de exportación generalmente son aplicables a la transferencia de bienes, servicios, hardware, software o tecnología a través de determinadas fronteras nacionales, incluyendo el correo electrónico. Las leyes de control de exportación pueden ser aplicadas en relación con exportaciones directas o indirectas a o importaciones desde países o terceras partes sancionados, quienes, por ejemplo, pueden ser determinados como tales con base en motivos de seguridad nacional o por su participación en actividades criminales. Las violaciones de estas leyes y regulaciones pueden acarrear serias penalidades, incluyendo multas y la exclusión por parte del gobierno de los procedimientos simplificados de importación y exportación (interrupción del flujo de la cadena de suministro).

Los empleados involucrados en la importación y exportación de bienes, servicios, hardware, software o tecnología como fuera descrito anteriormente, deben respetar las sanciones económicas correspondientes, las leyes y regulaciones de control de exportación e importación y toda política y procedimiento relacionado establecido por el negocio en el cual trabajan.

2.8 Trabajando con Proveedores

Siemens como compañía, espera que sus proveedores compartan los valores de Siemens y cumplan con todas las leyes aplicables. Adicionalmente, Siemens espera que sus proveedores actúen de acuerdo con los siguientes principios, igualmente

adoptados por Siemens, relativos a las responsabilidades que frente a la comunidad y el medio ambiente:

- ◆ cumplir con todas las leyes aplicables,
- ◆ prohibir de la corrupción,
- ◆ respetar por los derechos humanos básicos de los empleados,
- ◆ cumplir con las leyes que prohíben el trabajo infantil,
- ◆ actuar responsablemente respecto de la salud y seguridad de sus empleados,
- ◆ actuar de acuerdo con las regulaciones aplicables y los estándares internacionales respecto a protección medioambiental, y
- ◆ promover el cumplimiento del “Código de Conducta Siemens para Proveedores” por parte de sus propios proveedores.

3. EVITANDO CONFLICTOS DE INTERÉS

Es el deber de los empleados de Siemens adoptar decisiones comerciales en el mejor interés de Siemens, no basadas en sus propios intereses personales. El conflicto de interés surge cuando el empleado participa en actividades o antepone un interés personal en detrimento de los intereses de Siemens.

Los empleados deben informar a sus supervisores respecto de cualquier interés personal que pudieran tener en relación con la realización de sus deberes profesionales.

Los empleados no están autorizados a usar para sus propios contratos o compras compañías con las que tengan acuerdos comerciales como parte de sus actividades para Siemens si ello pudiera significar alguna ventaja en su contrato personal o compra. Esto es particularmente aplicable si el empleado ejerce o es capaz de ejercer una influencia directa o indirecta respecto de la obtención de un contrato por parte de Siemens para dicha compañía.

El conflicto puede tomar la forma de una relación comercial con, un interés en, un competidor o un cliente de Siemens, la participación en actividades suplementarias que impidan a los empleados ser capaces de cumplir sus responsabilidades en Siemens. Es importante que todos los empleados reconozcan y eviten los conflictos de interés, o incluso la apariencia de un conflicto de interés, en el cumplimiento de sus actividades profesionales.

3.1 Compitiendo con Siemens

Un empleado no puede dirigir o ayudar a una compañía que compita con Siemens o participar en actividades competitivas.

3.2 Trabajos Suplementarios

Los empleados no pueden efectuar trabajos suplementarios que compitan con Siemens. En forma previa a realizar un trabajo suplementario remunerado, deben notificar a Siemens y solicitar permiso por escrito. Actividades literarias ocasionales, clases y actividades ocasionales comparables no se consideran trabajos suplementarios. Los permisos no serán concedidos si son en detrimento de los intereses de Siemens. Los permisos pueden ser denegados si los empleados hacen acuerdos durante sus tareas oficiales en Siemens con la compañía en cuestión. Los permisos previamente otorgados pueden ser revocados bajo estos mismos argumentos.

3.3 Intereses en Terceras Compañías

Los empleados que directa o indirectamente detenten o adquieran intereses en una compañía competidora deben revelar esta situación al departamento de personal, si este interés les otorga la oportunidad de ejercer influencia en el manejo de dicha compañía. Puede asumirse, como regla general, que la posibilidad de ejercer influencia en el manejo existe cuando la tenencia excede el 5% del capital total de la compañía competidora.

Los empleados que directa o indirectamente tengan o adquieran intereses en un socio comercial de Siemens o en una compañía en la que Siemens posea participación accionaria, también deberán revelar este hecho ante el responsable del departamento de personal, siempre que tengan acuerdos con el socio comercial o con la compañía en el ejercicio de sus tareas oficiales o si fueran a ejercer una función en dicha compañía. Para el caso de las acciones de empresas cotizantes en bolsas, esto aplica únicamente si el interés supera el 5% del capital total de la empresa.

Una vez que el interés en una tercera compañía fue revelado, la Compañía puede tomar medidas adecuadas para eliminar cualquier posible conflicto de interés.

4. MANEJO DE BIENES DE LA COMPAÑÍA

Existen muchos dispositivos y equipamiento en las oficinas de Siemens y en los talleres, tales como teléfonos, fotocopiadoras, computadoras, software, Internet/intranet, máquinas y otras herramientas, incluyendo el correo electrónico y los contestadores telefónicos. Ellos deben ser utilizados para los negocios de la Compañía y no para interés personal. Las excepciones y los pagos si correspondieran, se acordarán localmente, siempre que la utilización de los bienes de Siemens:

- ♦ no se relacione con una actividad ilegal,
- ♦ no cause un actual o potencial conflicto de interés, o
- ♦ no conduzca a significativos aumentos de costos, interrupción de negocios de Siemens u otros efectos adversos para la Compañía, incluyendo la interrupción

de las tareas asignadas a un empleado o las tareas asignadas a otros empleados.

En ningún caso se recuperará o transmitirá información que fomente o incite al odio racial, a la exaltación de la violencia o de cualquier acto criminal, o que contenga material que constituya un agravio sexual en la respectiva cultura.

Ningún empleado está autorizado, sin el consentimiento de su supervisor, a elaborar discos, archivos, grabaciones de video o audio, o reproducciones utilizando equipamiento o instalaciones de Siemens, si dicha tarea no está directamente relacionada con el negocio de la Compañía.

5. MANEJO DE INFORMACIÓN

5.1 Archivos e Integridad Financiera

La comunicación abierta y efectiva requiere de reportes precisos y fidedignos. Esto aplica de igual modo a las relaciones con inversores, empleados, clientes y socios de negocios, así como con el público y todo organismo gubernamental.

Siemens también está obligada a mantener procesos y controles sólidos de manera tal que las transacciones se ejecuten con las correspondientes autorizaciones del management. Siemens debe además prevenir y detectar el uso no autorizado de sus bienes. Todos los empleados de Siemens deben asegurarse de que los libros y registros contables que creen o por los que deban responder sean:

- ♦ completos
- ♦ precisos
- ♦ un fiel reflejo de cada gasto o transacción; y
- ♦ oportunamente registrados de acuerdo a las reglas y estándares aplicables

Sea o no información incluida en un archivo público o presentada ante un organismo gubernamental. Dichos libros y registros incluyen todo dato, certificación y otro material escrito provisto a efectos de reporte financiero y con fines de divulgación así como materiales recolectados para otros propósitos. Ello también incluye registros internos de gastos (tales como reportes de cuentas de gastos).

5.2 Confidencialidad

Se debe mantener la confidencialidad en lo que respecta a la información confidencial o de propiedad de Siemens que no se haya hecho pública. La información no pública de o relativa a proveedores, clientes, empleados, agentes, consultores y otras terceras partes debe ser igualmente protegida de acuerdo con los requerimientos legales y contractuales.

La información confidencial o de propiedad privada puede incluir, en particular:

- ◆ detalles relativos a la organización de la compañía y equipamiento, precios, ventas, ganancias, mercados, clientes y otros asuntos de negocio,
- ◆ información de producción o investigación y desarrollo, y
- ◆ reportes numéricos internos.

La obligación de mantenimiento de la confidencialidad se extiende más allá de la finalización de la relación laboral, dado que la revelación de información confidencial puede causar daños a los negocios o clientes de Siemens sin importar cuándo sea revelada.

5.3 Protección de datos y seguridad de datos

El acceso a la Intranet y a Internet, el intercambio electrónico de información a nivel mundial y el diálogo, y los acuerdos comerciales electrónicos son todos ellos cruciales para la efectividad de todos y cada uno de nosotros y para el éxito del negocio en su conjunto. Sin embargo las ventajas de la comunicación electrónica están ligadas a riesgos en términos de protección de la privacidad personal y seguridad de datos. La previsión efectiva respecto de estos riesgos es un componente importante del gerenciamiento de tecnologías de la información, de la función de liderazgo y también del comportamiento de cada individuo.

Los datos personales solo pueden ser recolectados, procesados o utilizados en cuanto resulten necesarios para objetivos predeterminados, claros y legítimos. Adicionalmente, los datos personales deben ser resguardados de modo seguro y se deben adoptar las precauciones necesarias durante su transmisión. Se deben asegurar altos estándares en relación con la calidad de los datos y con la protección técnica frente al acceso no autorizado. El tratamiento de datos deberá ser transparente para aquellos a quienes involucra y los derechos de estos últimos deben ser protegidos en lo que se refiere a la utilización y corrección de la información y, si fuera aplicable, a las objeciones relativas a su bloqueo y supresión.

En ciertas jurisdicciones (como en la Unión Europea) existen leyes y regulaciones estrictas en lo relativo a la recolección y uso de datos personales, incluyendo datos de terceros, tales como clientes o socios de negocios. Todos los empleados deben acatar dichas leyes en cuanto sean aplicables, para proteger la privacidad de terceros.

5.4 Reglas para la compra venta de acciones

Las personas que posean información interna relativa a Siemens u a otras compañías tales como clientes, proveedores o socios de un joint venture cuyos títulos son admitidos para ser comercializados en una bolsa de comercio o en un mercado de valores reconocido, no podrán negociar los valores de estas empresas o sus instrumentos financieros cuando sus precios dependan directa o indirectamente de los valores de estas compañías (información interna sobre valores). Información interna es cualquier información específica que no es de conocimiento público relativa a Siemens o a cualquier otro emisor de valores, la cual,

si se torna de público conocimiento, probablemente tenga un efecto significativo en el precio de dicho valor interno. Dicha probabilidad existe en tanto un inversionista razonable vea la información como posible de generar un impacto sobre el precio de la acción. Ello también se verificaría en el supuesto en que un inversionista razonable tuviera en cuenta la información para adoptar una decisión de inversión.

La Información interna puede ser obtenida como resultado de la posición y responsabilidad que detenta un empleado o involuntariamente, e incluye la información no pública sobre cuestiones tales como:

- ◆ resultados financieros,
- ◆ planes financieros o presupuestos,
- ◆ cambios de dividendos,
- ◆ fusiones o adquisiciones importantes,
- ◆ desinversiones,
- ◆ adjudicación de contratos particularmente importantes o planes estratégicos,
- ◆ desarrollos importantes en litigio,
- ◆ desarrollos técnicos o de producto,
- ◆ cambios importantes en el management, en joint ventures y en acuerdos comerciales importantes, o
- ◆ relaciones comerciales

En orden a evitar incluso la apariencia de una violación a las reglas de compraventa de valores por parte de los miembros del más alto nivel ejecutivo, estos individuos deben en general no realizar transacciones con valores de Siemens en el plazo de dos semanas previas a la finalización de cada trimestre o año fiscal y hasta dos días posteriores a la publicación de los resultados finales del trimestre o año fiscal. Lo mismo aplica a los empleados de Siemens cuyas actividades o funciones les otorgan acceso a resultados financieros u otra información material que aún no ha sido publicada. La información interna no debe ser divulgada o puesta a disposición de terceros sin autoridad para ello. La divulgación de información interna no está autorizada cuando se efectúa fuera de la órbita de las funciones laborales de una persona con acceso a información privilegiada o de sus deberes profesionales, o en el cumplimiento de otros deberes en nombre del emisor. Esto aplica tanto para información divulgada dentro de Siemens como para la información divulgada fuera de Siemens, incluyendo a periodistas, analistas financieros, clientes, consultores, familiares o amigos. Además, los empleados deberán asegurarse siempre que la información interna relevante esté segura o guardada bajo cerradura y llave de manera tal que personas no autorizadas no puedan tener acceso a ella.

Las personas que tienen acceso a información interna no están autorizadas a recomendar a un tercero que adquiera o rechace valores respecto de los cuales esa información es relevante o, de alguna otra manera, inducirlo a hacerlo.

Los managers serán considerados personalmente responsables por daños si un empleado viola las reglas de reglas de comercialización de información privilegiada, en tanto bajo la supervisión apropiada podría haberse prevenido dicha violación.

Según corresponda, deberán cumplirse reglas de comercialización de información privilegiada adicionales o especiales y las leyes locales.

6. MEDIO AMBIENTE, SEGURIDAD Y SALUD

6.1 Medio Ambiente y Seguridad Técnica

La protección del medio ambiente y la conservación de los recursos naturales son de máxima prioridad para nuestra Compañía. A través del liderazgo del management y del compromiso de los empleados, Siemens se esfuerza por manejar sus operaciones de manera tal que sean seguras para el medio ambiente y que continuamente mejoren el desarrollo medio ambiental. Siemens ha implementado un sistema mundial de management medio ambiental para asegurar el cumplimiento de la ley y establecer altos estándares a esos efectos.

Se fijan como objetivos, comenzando por la etapa de desarrollo de productos, los diseños ambientalmente compatibles, con seguridad técnica y protección de la salud.

Todos los empleados deben contribuir a estos objetivos a través de su propio comportamiento.

6.2 Seguridad Laboral

Proteger la salud y la seguridad de los empleados en su lugar de trabajo es una máxima prioridad para Siemens. Es la responsabilidad de todos fomentar los esfuerzos de Siemens en conducir sus operaciones de una manera segura. La responsabilidad frente a los empleados requiere de las mejores medidas posibles en materia de prevención de accidentes y aplica a:

- ◆ la planificación técnica de espacios de trabajo, equipamiento y procesos
- ◆ management de seguridad y
- ◆ comportamiento personal cotidiano en el lugar de trabajo

El ambiente laboral debe respetar los requerimientos de diseño orientado a la salud. Todos los empleados deben estar atentos de manera constante a las cuestiones de seguridad laboral.

7. RECLAMOS Y COMENTARIOS

Cualquier empleado puede presentar reclamos a su supervisor, a su Compliance Officer, al manager de personal o a alguna otra persona o unidad designada a estos efectos o ante la comisión interna laboral disponible. Deberá ser reportada al Chief Compliance Officer, al Compliance Officer responsable del Sector, División, Región o Unidad de Negocio, ante el "Tell Us", el Helpdesk o el Ombudsman de Siemens toda circunstancia que señale una violación a los Lineamientos de Conducta Empresarial. Existe un proceso especial para recibir reclamos relativos a prácticas contables. Cualquier reclamo puede ser presentado de manera confidencial y anónima y todos los reclamos serán investigados. Si fuera necesario, se aplicarán medidas correctivas. Toda documentación será mantenida en forma confidencial hasta dónde la ley lo permita. No se tolerarán represalias de ningún tipo contra denunciantes.

8. IMPLEMENTACIÓN DE COMPLIANCE Y MONITOREO

El management de Siemens a lo largo del mundo fomentará la más amplia distribución de los Lineamientos de Conducta Empresarial y velará por su implementación.

El cumplimiento de la ley y la observancia de los Lineamientos de Conducta Empresarial serán monitoreadas en todo el mundo, en todas las compañías Siemens, regularmente. Esto será realizado de acuerdo a los procedimientos nacionales y normas legales aplicables.

Existe una amplia organización de Compliance a nivel de Siemens, sus Sectores, Divisiones y Regiones para asegurar que el programa de Compliance se cumpla.

9. INFORMACIÓN ADICIONAL Y CONTACTOS

La integridad es el corazón de todas nuestras acciones. Estos Lineamientos definen lo que significa "integridad" en nuestros negocios. Pero no pueden relatar toda la historia o responder a todas las preguntas.

El sitio Web de [Intranet de Compliance de Siemens](#) proporciona información adicional - incluyendo información general de la Compañía, preguntas frecuentes, material de training y otros temas - que agrega contenido específico relacionado a estos Lineamientos.

Si un empleado de Siemens no está seguro de qué es lo correcto a hacer en un determinado caso, existen variadas fuentes de información disponibles para asistirlo, incluyendo a su supervisor, al Sector, la División, el Regional Compliance Officer o el Corporate Compliance Officer y el Compliance Helpdesk "Ask us", que está disponible en la [Intranet de Siemens](#).

Además, si un empleado ha descubierto un caso de posible mala conducta, existen varias opciones para reportarlo. Éstas incluyen no sólo al supervisor del empleado y

al Compliance Officer, sino también al Compliance Helpdesk "Tell us", ahora disponible 24/7 por teléfono e [Internet](#), y al Ombudsman de Siemens.

10. APÉNDICE

Convenciones y Recomendaciones de Organizaciones Internacionales

Adicionalmente a lo establecido en las leyes y regulaciones de cada país, existe una serie de Convenciones y Recomendaciones de organizaciones internacionales dignas de mención. A pesar de que estos documentos están principalmente dirigidos a Estados Miembros y no directamente a compañías, ellos funcionan como importantes lineamientos para el comportamiento de las compañías multinacionales y sus empleados. Siemens apoya los requerimientos de estas convenciones y recomendaciones.

Siemens es miembro del Pacto Global de las Naciones Unidas y considera a sus diez principios, así como a las reglas establecidas en el acuerdo marco de la Federación Internacional de Trabajadores de Metales (IMF), como obligatorios para toda la Compañía. Por otra parte, serán de aplicación los acuerdos internos de arbitraje de la Compañía.

Siemens también está comprometida en adoptar, apoyar y promover, en su ámbito de influencia, un conjunto de valores esenciales en las áreas de derechos humanos, estándares laborales, medio ambiente y anticorrupción incluida ésta última como una parte integral de su estrategia de negocios y operaciones.

En línea con su compromiso en el Pacto Global, Siemens en consecuencia espera que sus empleados, proveedores y socios de negocios alrededor del mundo reconozcan y apliquen en especial los principios de:

- ◆ Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948) y la Convención Europea para la Protección de Derechos Humanos y las Libertades Fundamentales (1950)
- ◆ OIT (Organización Internacional del Trabajo), Declaración Tripartita de Principios relativos a las Empresas Multinacionales y las Políticas Sociales (1977) y Declaración de la OIT sobre los Principios y Derechos Fundamentales del Trabajo (1998) (especialmente en relación a los siguientes temas: erradicación del trabajo infantil, abolición del trabajo forzado, prohibición de la discriminación, libertad de asociación, y derecho a la negociación colectiva).
- ◆ OCDE Lineamientos para Empresas Multinacionales (2000).
- ◆ "Agenda 21" sobre Desarrollo Sustentable (documento final de la Conferencia de la ONU sobre medio ambiente y desarrollo, Río de Janeiro 1992).
- ◆ ONU Convención Contra la Corrupción (2005)