



GENESAL **ENERGY**

Política sobre consumo de drogas en el trabajo

Este documento establece los lineamientos y responsabilidades institucionales en relación con el consumo, posesión o influencia de alcohol y drogas en el entorno laboral de Genesal Energy Perú S.A.C. Su finalidad es proteger la salud y seguridad de los trabajadores, prevenir riesgos en la operación y garantizar un ambiente de trabajo responsable, seguro y libre de sustancias psicoactivas.

ÍNDICE

1	Presentación y compromiso institucional	3
2	Objetivo y finalidad de la política	3
3	Alcance	4
4	Base normativa	5
5	Principios rectores	5
6	Definiciones clave	6
7	Normas de conducta	7
7.1	Prohibiciones generales	7
7.2	Excepciones médicas justificadas	7
7.3	Comportamientos considerados faltas graves	7
8	Medidas preventivas y de sensibilización	8
9	Procedimiento ante presuntos casos de consumo o influencia de sustancias	8
9.1	Identificación de signos o sospechas	9
9.2	Evaluación y prueba médica	9
9.3	Consecuencias administrativas y medidas correctivas	9
10	Responsabilidades institucionales	10
10.1	Gerencia General	10
10.2	Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	10
10.3	Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)	10
10.4	Todo el personal	10
11	Confidencialidad y protección del trabajador	11
12	Vigencia y revisión de la política	11

1 Presentación y compromiso institucional

En Genesal Energy Perú S.A.C. asumimos como prioridad institucional la protección de la salud, la seguridad y el bienestar de todas las personas que integran nuestra organización. Somos conscientes de que el consumo de alcohol y drogas representa un riesgo importante para la integridad física y mental de los trabajadores, la eficiencia de los procesos operativos, y la prevención de accidentes en entornos laborales que requieren alto nivel de concentración, responsabilidad y coordinación.

Por ello, la presente política tiene como finalidad establecer normas claras sobre el consumo, posesión o influencia de sustancias psicoactivas en el trabajo, alineadas con nuestro compromiso con la seguridad, la prevención de riesgos laborales y el cumplimiento de la normativa peruana vigente. Este documento forma parte del marco ético y normativo de la empresa y es complementario a otras disposiciones internas como el Reglamento Interno de Seguridad y Salud en el Trabajo, el Código de Ética y Conducta y las políticas de integridad y convivencia institucional.

Genesal Energy Perú S.A.C. promueve un enfoque preventivo frente al consumo de drogas y alcohol, lo que implica no solo prohibir su uso durante la jornada laboral o en espacios bajo responsabilidad de la empresa, sino también adoptar medidas de información, sensibilización y derivación en los casos que correspondan. En ningún caso se tolerarán comportamientos que pongan en riesgo la vida o la salud de los trabajadores, la continuidad del servicio o la imagen institucional.

Esta política es de aplicación obligatoria para todo el personal que labora en Genesal Energy Perú S.A.C., así como para consultores, técnicos, proveedores o cualquier otra persona que preste servicios dentro o fuera de las instalaciones de la empresa, incluyendo actividades realizadas en obras, visitas técnicas o desplazamientos en representación de la organización.

El compromiso de la empresa no se limita al cumplimiento legal, sino que se extiende a la construcción de una cultura preventiva y responsable. Todas las personas que forman parte de la organización deben conocer, respetar y promover esta política, así como colaborar con las acciones de control o acompañamiento que correspondan. La Gerencia General y el Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo serán los responsables de supervisar su implementación, atender los casos que se presenten y proponer mejoras continuas que refuercen la salud y la seguridad en el entorno laboral.

2 Objetivo y finalidad de la política

El objetivo de la presente política es establecer las disposiciones institucionales que regulan el consumo, posesión, influencia y efectos del alcohol y las drogas ilegales o no autorizadas en el entorno laboral de Genesal Energy Perú S.A.C., a fin de proteger la salud, seguridad y bienestar de todas las personas que conforman la organización.

Asimismo, tiene como finalidad:

- ☒ Prevenir situaciones que puedan poner en riesgo la integridad física y mental de los trabajadores, así como la continuidad de las operaciones.

- ⊗ Establecer un marco normativo interno claro, conocido y aplicable de forma uniforme a todos los trabajadores y personas vinculadas a la empresa.
- ⊗ Garantizar condiciones de trabajo seguras, especialmente en actividades técnicas, de campo o logísticas que requieren atención permanente y reacción inmediata.
- ⊗ Promover una cultura de prevención y autocuidado, disuadiendo el consumo de sustancias en el entorno laboral y fomentando estilos de vida saludables.
- ⊗ Regular el procedimiento institucional ante situaciones de sospecha o evidencia de consumo, estableciendo protocolos de actuación que garanticen el debido procedimiento y el respeto a los derechos del trabajador.
- ⊗ Cumplir con la normativa nacional en materia de seguridad y salud en el trabajo, evitando la tolerancia o normalización de conductas que contravengan los principios de prevención de riesgos.

Esta política debe ser interpretada bajo un enfoque preventivo y de seguridad, priorizando la protección de las personas, la eficacia operativa y el cumplimiento de las normas, sin perjuicio de los derechos fundamentales del personal ni del acceso a medidas de apoyo o asistencia cuando corresponda.

3 Alcance

La presente política es de cumplimiento obligatorio para todas las personas que desarrollan actividades laborales, técnicas, logísticas, administrativas o de supervisión en Genesal Energy Perú S.A.C., sin distinción de régimen contractual, nivel jerárquico o tipo de vínculo.

Este alcance incluye a:

- ⊗ Personal contratado bajo cualquier modalidad (temporal, a plazo fijo, indefinido, por obra o servicios específicos).
- ⊗ Personal en formación, prácticas preprofesionales o profesionales.
- ⊗ Consultores, prestadores de servicios independientes o técnicos especializados que ejecuten labores dentro o fuera de las instalaciones de la empresa.
- ⊗ Proveedores, contratistas o subcontratistas que presten servicios en representación de la empresa, en campo, oficinas, obras o instalaciones de terceros.
- ⊗ Toda persona que participe en actividades, capacitaciones, eventos, visitas técnicas o viajes vinculados a las operaciones de Genesal Energy Perú S.A.C., incluso fuera del horario laboral o del centro de trabajo.

Esta política se aplica tanto en los espacios físicos gestionados directamente por la empresa (oficinas, almacenes, zonas de trabajo) como en entornos externos donde se desarrollen funciones en nombre de Genesal Energy Perú S.A.C., incluyendo vehículos institucionales, instalaciones de clientes y otros espacios vinculados al trabajo.

El incumplimiento de esta política podrá dar lugar a medidas correctivas o sanciones disciplinarias, conforme a la normativa laboral y a los documentos internos de la empresa.

4 Base normativa

La presente política se sustenta en el marco legal peruano vigente en materia de seguridad y salud en el trabajo, protección de la integridad de los trabajadores y prevención de riesgos laborales, así como en los compromisos éticos de la organización.

En particular, se fundamenta en las siguientes normas:

- ⊗ Ley N.º 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que establece el derecho de todo trabajador a un ambiente laboral seguro y saludable, y la obligación del empleador de prevenir riesgos que afecten su integridad física o mental.
- ⊗ Decreto Supremo N.º 005-2012-TR, Reglamento de la Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo, que refuerza la prohibición de que los trabajadores laboren bajo efectos de sustancias que comprometan su seguridad o la de terceros.
- ⊗ Código Penal del Perú, en lo referido a la posesión o consumo de sustancias prohibidas, y sus consecuencias legales.
- ⊗ Ley General de Salud (Ley N.º 26842), que establece la responsabilidad del empleador en la promoción de la salud y en el control de factores de riesgo dentro del entorno laboral.

De igual forma, esta política se enmarca en los valores corporativos y principios éticos definidos en el Código de Ética y Conducta de Genesal Energy, así como en los compromisos adquiridos en materia de responsabilidad social, seguridad y sostenibilidad.

5 Principios rectores

La presente política se basa en principios fundamentales que orientan su aplicación en todos los niveles de la organización y aseguran una gestión responsable, respetuosa y coherente con los valores institucionales de Genesal Energy Perú S.A.C.

Estos principios permiten equilibrar la necesidad de preservar un entorno laboral seguro y eficiente con el respeto a los derechos fundamentales de las personas, incluyendo el acceso a la información, la no estigmatización y el debido procedimiento.

Los principios rectores son los siguientes:

- ⊗ Prevención de riesgos laborales. Se prioriza la prevención de accidentes, incidentes y situaciones que pongan en peligro la seguridad o salud del personal, especialmente en actividades operativas que requieren atención, control de maquinaria o toma de decisiones críticas. Toda medida adoptada en esta política busca reducir el riesgo asociado al consumo de alcohol o drogas.
- ⊗ Cultura de seguridad y autocuidado. La empresa promueve un entorno donde cada persona asuma la responsabilidad de contribuir a un espacio libre de sustancias que afecten el desempeño o la seguridad de otros. Se fomenta la conciencia sobre los efectos del consumo de drogas y alcohol, y se impulsa el autocuidado como parte del compromiso con el equipo.
- ⊗ Tolerancia cero frente al consumo en el trabajo. Genesal Energy Perú S.A.C. prohíbe de forma expresa el uso, posesión, distribución o permanencia bajo los efectos de alcohol

o drogas durante la jornada laboral o en cualquier espacio donde se representen intereses de la empresa. Esta prohibición aplica a todo el personal y terceros.

- ⊗ Confidencialidad. Toda situación relacionada con consumo, sospecha o intervención será tratada bajo estricta reserva, protegiendo la identidad y la dignidad de la persona involucrada, y evitando toda forma de exposición, discriminación o estigmatización.
- ⊗ Legalidad y proporcionalidad. Las medidas adoptadas se ajustan al marco normativo vigente, aplicando acciones proporcionales a la gravedad del caso, respetando el derecho de defensa y evitando sanciones arbitrarias.
- ⊗ No estigmatización. La política no pretende criminalizar ni estigmatizar a quienes puedan estar atravesando situaciones personales difíciles. En los casos que lo ameriten, se valorará la posibilidad de brindar orientación o acompañamiento, siempre que no se ponga en riesgo la seguridad de la operación.
- ⊗ Debido procedimiento. Toda actuación en el marco de esta política debe garantizar el derecho a ser escuchado, la evaluación objetiva de los hechos y la notificación clara de las decisiones adoptadas, así como la documentación adecuada del caso.

6 Definiciones clave

Para efectos de la presente política, se adoptan las siguientes definiciones, alineadas a la normativa nacional y a las prácticas de prevención en el entorno laboral:

- ⊗ Alcohol. Sustancia psicoactiva legal de consumo socialmente extendido, cuyo efecto sobre el sistema nervioso central puede generar alteración en la percepción, el juicio, los reflejos y la coordinación. En el contexto laboral, su presencia en el organismo constituye un riesgo para la seguridad.
- ⊗ Consumo indebido de sustancias. Uso voluntario o involuntario de alcohol, drogas ilícitas o medicamentos no prescritos que afecten el estado de conciencia, las funciones cognitivas o la capacidad de desempeño laboral seguro.
- ⊗ Drogas. Sustancias psicoactivas ilegales en el Perú (como marihuana, cocaína, pasta básica de cocaína, éxtasis, entre otras), así como medicamentos controlados que alteran el sistema nervioso central y que no han sido prescritos por un médico autorizado.
- ⊗ Estupefacientes y sustancias psicotrópicas. Sustancias clasificadas legalmente como generadoras de dependencia, alteraciones mentales, percepción distorsionada de la realidad y deterioro funcional. Su uso no autorizado o su posesión en espacios laborales está prohibido por ley.
- ⊗ Influenciado por sustancias. Estado físico o mental en el que una persona presenta signos de alteración atribuibles al consumo reciente de drogas o alcohol, aun cuando no se encuentre en posesión de dichas sustancias o su nivel en sangre no supere parámetros clínicos. Este estado puede detectarse por signos visibles, conductas incoherentes o resultados de pruebas médicas.
- ⊗ Lugar de trabajo. Cualquier espacio físico o virtual donde se desarrollen actividades laborales, operativas, técnicas, formativas o de representación de Genesal Energy Perú S.A.C., incluyendo oficinas, almacenes, obras, instalaciones de clientes, vehículos institucionales o eventos vinculados a la empresa.

- ⊗ Prueba toxicológica o prueba de descarte. Evaluación médica que permite identificar la presencia de alcohol, drogas o medicamentos en el organismo del trabajador. Estas pruebas deberán ser realizadas por profesionales competentes, bajo condiciones legales y respetando la confidencialidad.
- ⊗ Sustancias prohibidas en el trabajo. Incluyen drogas ilegales, medicamentos no recetados con efecto psicoactivo, alcohol, y cualquier otra sustancia que altere el estado de alerta, el juicio o la capacidad motora y que ponga en riesgo el entorno laboral.

7 Normas de conducta

Con el fin de garantizar un entorno laboral seguro, responsable y libre de riesgos derivados del consumo de sustancias psicoactivas, Genesal Energy Perú S.A.C. establece las siguientes disposiciones de obligatorio cumplimiento:

7.1 Prohibiciones generales

Queda terminantemente prohibido para todo el personal, sin excepción:

- ⊗ Consumir bebidas alcohólicas o sustancias psicoactivas durante la jornada laboral o en el lugar de trabajo.
- ⊗ Ingresar o permanecer en las instalaciones de la empresa o en lugares donde se desarrollen actividades laborales bajo la influencia de alcohol, drogas ilícitas o medicamentos no prescritos que afecten el desempeño.
- ⊗ Poseer, distribuir, comercializar o compartir alcohol, drogas o sustancias prohibidas dentro del entorno laboral, en vehículos institucionales o durante actividades desarrolladas en nombre de la empresa.
- ⊗ Presentarse a laborar luego de haber consumido alcohol o drogas en horarios anteriores, si aún se encuentran bajo sus efectos.
- ⊗ Negarse, sin causa justificada, a someterse a una evaluación médica o prueba toxicológica cuando existan indicios razonables de consumo.

7.2 Excepciones médicas justificadas

En casos estrictamente médicos, se podrá aceptar el consumo de medicamentos que contengan sustancias psicoactivas, siempre que:

- ⊗ Hayan sido prescritos por un profesional de la salud debidamente autorizado.
- ⊗ El trabajador informe previamente al Supervisor de SST sobre la naturaleza del tratamiento, en caso de que los efectos del fármaco puedan interferir con el desempeño laboral o representar un riesgo para terceros.
- ⊗ Se respete la confidencialidad médica, y el trabajador no se exponga a realizar tareas de riesgo si su estado está comprometido.
- ⊗ La empresa pueda evaluar, si lo considera necesario, la reubicación temporal del trabajador u otras medidas preventivas razonables.

7.3 Comportamientos considerados faltas graves

Constituyen faltas graves, sujetas a medidas disciplinarias o contractuales, las siguientes conductas:

- ⊗ Ingresar al centro de trabajo o a una obra bajo los efectos de alcohol o drogas.
- ⊗ Ser encontrado consumiendo, portando o distribuyendo drogas o alcohol en instalaciones, eventos o vehículos institucionales.
- ⊗ Operar maquinaria, conducir vehículos o ejecutar tareas críticas en estado de alteración o bajo efectos de sustancias.
- ⊗ Negarse injustificadamente a colaborar con los procedimientos establecidos ante sospechas razonables.
- ⊗ Reincidir en conductas relacionadas con el consumo en el trabajo, pese a haber recibido advertencias o recomendaciones previas.
- ⊗ Las sanciones aplicables se registrarán por el Reglamento Interno de Trabajo, el Código de Ética y Conducta, así como por la legislación laboral vigente.

8 Medidas preventivas y de sensibilización

La prevención es un eje fundamental en la gestión de riesgos laborales, y en particular, frente al consumo de sustancias psicoactivas. En ese sentido, Genesal Energy Perú S.A.C. promueve una cultura organizacional orientada al autocuidado, la responsabilidad individual y colectiva, y la generación de espacios seguros y saludables para todos sus colaboradores.

Las siguientes medidas se implementarán de manera periódica o permanente, como parte de la estrategia de prevención y sensibilización de esta política:

- ⊗ Difusión clara y accesible de la política, a través de medios institucionales y en los procesos de inducción a nuevos trabajadores, proveedores o técnicos temporales.
- ⊗ Capacitaciones anuales en temas relacionados con los riesgos del consumo de drogas y alcohol en el entorno laboral, con énfasis en su impacto en la seguridad, el desempeño, la salud y las relaciones interpersonales.
- ⊗ Charlas preventivas o campañas internas que promuevan estilos de vida saludables, autocuidado, salud mental y bienestar emocional.
- ⊗ Espacios de diálogo o escucha confidencial, a través del Supervisor de SST o canales habilitados para consultas y orientaciones, incluso en situaciones personales que no hayan generado aún una falta.
- ⊗ Promoción de la participación activa del personal, incentivando la corresponsabilidad en la detección de señales de alerta, siempre con respeto a la confidencialidad y sin generar estigmatización.

Estas medidas buscan no solo reforzar la dimensión normativa de la política, sino también fomentar una comprensión profunda de los motivos por los cuales el consumo de sustancias representa un riesgo en el entorno de trabajo. Se priorizará el enfoque preventivo por encima de la sanción, siempre que la seguridad y el respeto al reglamento no se vean comprometidos.

9 Procedimiento ante presuntos casos de consumo o influencia de sustancias

Cuando existan indicios razonables de que un trabajador o colaborador se encuentra bajo los efectos de alcohol, drogas o sustancias no autorizadas durante la jornada laboral o en espacios controlados por la empresa, se deberá seguir el siguiente procedimiento:

9.1 Identificación de signos o sospechas

La activación del procedimiento podrá originarse por:

- ⊗ La observación directa de conductas o síntomas compatibles con alteración por sustancias (incoherencia verbal, falta de coordinación, aliento alcohólico, somnolencia, irritabilidad anormal, etc.).
- ⊗ La denuncia verbal o escrita de un tercero, siempre que sea identificable y aporte información concreta.
- ⊗ Situaciones de riesgo o incidentes operativos en los que se sospeche que el consumo pudo haber sido un factor contribuyente.

La persona que identifique el posible caso deberá comunicarlo inmediatamente al Supervisor de SST, quien realizará un registro reservado del hecho e informará de inmediato a la Gerencia General.

9.2 Evaluación y prueba médica

Cuando existan indicios razonables de consumo, la empresa podrá disponer la realización de una evaluación médica o prueba toxicológica, con el objetivo de verificar la presencia de sustancias en el organismo del trabajador. Esta evaluación deberá:

- ⊗ Ser autorizada y coordinada por la Gerencia General.
- ⊗ Realizarse en un centro médico autorizado o a través de personal de salud calificado, garantizando la cadena de custodia y la confidencialidad.
- ⊗ Ser comunicada al trabajador con respeto, explicando que forma parte de un protocolo preventivo previsto en la política de la empresa.
- ⊗ Permitir el ejercicio del derecho a la defensa, incluyendo la posibilidad de realizar una contraprueba si el trabajador lo solicita.

Negarse injustificadamente a realizar la prueba se considerará una falta grave, salvo que medien razones médicas o legales debidamente acreditadas.

9.3 Consecuencias administrativas y medidas correctivas

Según los resultados de la evaluación y la gravedad de la conducta, la empresa podrá adoptar una o más de las siguientes medidas:

- ⊗ Amonestación verbal o escrita.
- ⊗ Suspensión temporal sin goce de haber, en los casos en que la conducta haya generado riesgo operativo.
- ⊗ Reubicación temporal o cese de actividades de riesgo, mientras se resuelve el caso o se recibe tratamiento médico (cuando sea aplicable).
- ⊗ Terminación de contrato por causa justificada, en los casos contemplados por la ley (por ejemplo, ingreso en estado de embriaguez o bajo efectos de drogas, o negativa injustificada a colaborar con la investigación).
- ⊗ Derivación voluntaria a orientación médica o psicológica, si el trabajador lo acepta, en contextos donde exista afectación leve, primera vez o voluntad de corregir la conducta.

Todo lo actuado deberá documentarse en el formato interno de informe de intervención por consumo o sospecha de influencia de sustancias, el cual quedará bajo custodia del Supervisor de SST.

10 Responsabilidades institucionales

El cumplimiento efectivo de esta política requiere del compromiso activo de toda la organización. A continuación, se detallan las funciones y obligaciones específicas de los principales actores internos:

10.1 Gerencia General

La Gerencia General es la instancia máxima responsable de velar por el cumplimiento de esta política y de garantizar que los principios de igualdad y no discriminación estén incorporados de manera efectiva en todos los procesos organizacionales. Sus funciones específicas incluyen:

10.2 Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- ⊗ Aprobar, comunicar y velar por la aplicación de la presente política en todos los niveles de la empresa.
- ⊗ Tomar decisiones ante casos reportados, incluyendo la autorización de pruebas médicas, la aplicación de sanciones o la derivación a acompañamiento especializado.
- ⊗ Garantizar que se respeten los derechos del trabajador durante todo el procedimiento.
- ⊗ Proveer los recursos necesarios para la capacitación del personal y la implementación de acciones preventivas.
- ⊗ Promover una cultura organizacional basada en la seguridad, la salud y el autocuidado.

10.3 Supervisor de Seguridad y Salud en el Trabajo (SST)

- ⊗ Actuar como primer punto de contacto ante sospechas o reportes de consumo de sustancias.
- ⊗ Documentar las comunicaciones recibidas de manera confidencial y oportuna.
- ⊗ Coordinar, junto con la Gerencia General, la realización de pruebas médicas cuando corresponda.
- ⊗ Llevar el registro de casos, emitir informes internos y custodiar la información sensible.
- ⊗ Participar en la implementación de actividades de sensibilización, capacitación y difusión de esta política.
- ⊗ Realizar observaciones preventivas si detecta factores de riesgo relacionados con el consumo de sustancias.

10.4 Todo el personal

- ⊗ Conocer, respetar y cumplir lo establecido en esta política.
- ⊗ Abstenerse de consumir, portar o ingresar a trabajar bajo los efectos de alcohol o drogas.
- ⊗ Informar, de forma respetuosa y responsable, sobre cualquier situación que represente un riesgo por consumo de sustancias.
- ⊗ Participar activamente en las actividades de sensibilización, inducción o formación organizadas por la empresa.

- ☒ Colaborar con los procedimientos de evaluación o intervención, en caso de ser requeridos.
- ☒ Contribuir al desarrollo de una cultura laboral preventiva, solidaria y comprometida con la seguridad colectiva.

11 Confidencialidad y protección del trabajador

Genesal Energy Perú S.A.C. garantiza que todo procedimiento relacionado con la aplicación de esta política será desarrollado con el máximo respeto a la dignidad, la privacidad y los derechos fundamentales de las personas involucradas. La empresa no tolerará la exposición, estigmatización ni represalias contra ningún trabajador como consecuencia de un reporte, sospecha, evaluación o intervención vinculada al consumo de sustancias.

Toda la información obtenida durante el proceso, incluyendo reportes, evaluaciones médicas, resultados de pruebas, comunicaciones internas o informes, tendrá carácter estrictamente confidencial. Su acceso estará limitado exclusivamente a las personas autorizadas por la Gerencia General o responsables del área de Seguridad y Salud en el Trabajo, y será utilizada únicamente con fines de prevención, intervención o cumplimiento normativo.

El registro de estos casos será resguardado por el Supervisor de SST bajo custodia segura, y se eliminará o anonimizará cuando ya no sea necesario para efectos legales o administrativos, conforme a los principios de protección de datos personales.

Asimismo, Genesal Energy Perú S.A.C. garantiza que:

- ☒ Ningún trabajador será sancionado por acudir voluntariamente en busca de ayuda o por reportar su situación antes de cometer una falta.
- ☒ No se tomarán medidas disciplinarias sin haberse seguido el debido procedimiento.
- ☒ Se brindarán facilidades para el acceso a orientación médica o psicológica cuando la situación lo permita, promoviendo medidas de apoyo antes que medidas punitivas, siempre que la seguridad no se vea comprometida.
- ☒ En los casos en los que existan testigos, denunciantes o terceros colaboradores, se garantizará también la reserva de su identidad, así como su protección frente a cualquier forma de represalia.

De este modo, la empresa busca promover una cultura de prevención que no esté basada en el miedo o la sanción, sino en la confianza, el respeto mutuo y la responsabilidad compartida.

12 Vigencia y revisión de la política

La presente **Política sobre consumo de drogas en el trabajo** entra en vigencia a partir de su aprobación formal por la Gerencia General de Genesal Energy Perú S.A.C. (que se entiende materializada con la firma del presente documento) y será puesta en conocimiento de todo el personal de manera accesible, clara y verificable.

Desde su entrada en vigor, esta política será de cumplimiento obligatorio para todo el personal, así como para consultores, proveedores, contratistas y cualquier persona que mantenga una relación funcional o contractual con la empresa. Forma parte integrante del sistema de gestión interna de la organización y se aplicará de manera complementaria al Reglamento Interno de

Seguridad y Salud en el Trabajo, al Código de Ética y Conducta, y a las demás políticas institucionales vigentes.

Genesal Energy Perú S.A.C. se reserva el derecho de modificar, actualizar o complementar el contenido de esta política en cualquier momento, a fin de adecuarla a cambios en la legislación peruana, recomendaciones de organismos competentes, lineamientos del grupo empresarial o ajustes derivados de su implementación práctica. En todos los casos, la empresa garantizará la comunicación oportuna de dichos cambios al personal, asegurando que su conocimiento y aplicación queden debidamente registrados.

La revisión formal de esta política será responsabilidad de la Gerencia General, en coordinación con el Supervisor de SST, y se realizará cuando las circunstancias así lo requieran. La nueva versión deberá dejar constancia de su fecha de aprobación y entrada en vigencia, así como de los principales cambios introducidos, de ser el caso.

La vigencia de esta política se mantiene de forma indefinida, mientras no sea sustituida o modificada por una nueva versión formalmente aprobada y comunicada.



Inés V. Gavidia Pereira
Responsable de Operaciones
Genesal Energy Perú S.A.C.

Julio Arca Ruibal
CEO y CFO
Grupo Genesal