



ENACO S.A.


EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.

**DIRECTIVA
DR 12-01**

**“LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA
EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.”**

CUSCO, SETIEMBRE DE 2018

	NOMBRE	CARGO	FIRMA
Elaborado por:	Mahana Peralta valencia	Supervisor de Recursos Humanos	
Revisado por:	John Rodriguez Patiño	Jefe Oficina Planeamiento, Desarrollo e Informática	
	Elka Leon Nima	Coordinador de Proyectos	
	Magaly Mendoza Araoz	Jefe Oficina Asesoría Jurídica	
Aprobado por:	Rafael Cánovas Petrozzi	Gerente General	

	“LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.”	Código:	DR 12-01
		Versión:	05
		Página:	2 de 6

I. FINALIDAD

Establecer los lineamientos para reclutar, evaluar, seleccionar y contratar a los nuevos integrantes de ENACO S.A, de acuerdo a la normativa legal vigente.

II. BASE LEGAL

- Decreto Supremo N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado de la Ley del Fomento del Empleo Decreto Legislativo N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral.
- Ley N° 26771, que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco, y su Reglamento aprobado por D.S. N° 021-2000-PCM, modificado por D.S. N° 017-2002-PCM y D.S. N° 019-2002-PCM.
- Ley N° 28970, Ley que crea el Registro de Deudores Alimentarios Morosos.
- Decreto Legislativo N° 1246 que aprueba diversas medidas de Simplificación Administrativa.
- Decreto Legislativo N° 1256 Ley de Prevención y Eliminación de Barreras Burocráticas.
- Directiva Corporativa de Gestión Empresarial del FONAFE, aprobada mediante Acuerdo de Directorio N° 003-2018/006-FONAFE del 26.JUN.2018.
- Estatuto Social de la Empresa.
- Reglamento de Organización y Funciones aprobado mediante Acuerdo de Directorio N° 030-2016 del 12. AGOS.2016.
- Reglamento Interno de Trabajo.
- Lineamiento Corporativo: "Sistema de Control Interno para las Empresas bajo el ámbito de FONAFE".

III. ALCANCE

La presente Directiva es de aplicación para todos los colaboradores de ENACO S.A.


Las disposiciones de la presente Directiva no son de aplicación para la contratación de funcionarios que desempeñarán cargos de gerencia o puestos equivalentes los cuales se rigen por las normas específicas establecidas por FONAFE.

IV. DISPOSICIONES GENERALES

- 4.1. El único régimen laboral del personal de ENACO S.A es el establecido en el D.S. N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, por lo que los procesos de selección y contratación no se sujetan a la normativa de los procesos públicos de selección de personal, sino a los que establezca la propia empresa en la presente normativa interna en sujeción y alineamiento con las disposiciones emitidas por FONAFE;

	“LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.”	Código:	DR 12-01
		Versión:	05
		Página:	3 de 6

- 4.2. Entendiendo que la legislación vigente a nivel nacional para las empresas bajo el régimen de la actividad privada respecto al tema de contrataciones se enmarca en lo establecido en el D.S. N° 003-97-TR, Texto Único Ordenado del D. Leg. N° 728, Ley de Productividad y Competitividad Laboral, se precisa que las consideraciones referentes al CAP y su administración interna dentro de lo normado en la Directiva de Gestión de FONAFE, se subordinan y adecúan a lo establecido en la Ley;
- 4.3. La Empresa puede contratar personal calificado dentro del marco de austeridad que anualmente disponga FONAFE, en ese sentido se pueden cubrir plazas vacantes generadas por cese, promoción de personal o similares y por suplencia;
- 4.4. No están autorizadas las contrataciones de personal para nuevos puestos de trabajo sin autorización de la Gerencia General y Acuerdo de Directorio;
- 4.5. Las contrataciones laborales para atender incrementos de actividad o servicio específico (puestos no considerados en el CAP) deben de contar con la autorización del Directorio de la Empresa y de FONAFE;
- 4.6. La designación de Gerentes, se realiza conforme lo establecen los Lineamientos para la designación de cargos de dirección aprobado por el FONAFE, mediante Resolución de Dirección Ejecutiva N° 015- 2013/DE-FONAFE, en concordancia con lo establecido por el Art. 31 del Estatuto Social de la Empresa. La designación de funcionarios y trabajadores de confianza, se realiza por el Directorio a propuesta del Gerente General, conforme lo establece el Art. 31, Literal E) del Estatuto Social, pudiendo el Directorio delegar ésta facultad en el Gerente General. Este tipo de designación se podrá realizar a través de invitaciones directas, no siendo necesario el convocar a un proceso de selección.
- 4.7. La contratación de personal debe orientarse a cubrir las necesidades operativas de la Empresa, privilegiando la oportunidad de atención del requerimiento, así como la simplificación de pasos que no aporten valor al proceso, siendo posible el empleo de correos electrónicos como documentos válidos en cualquier etapa de las actividades del mismo, siempre y cuando obren en el expediente del proceso de selección y contratación;
- 4.8. Los procesos de Selección de Personal para posiciones diferentes a cargos de dirección, pueden realizarse si se estima conveniente mediante procesos internos o con procesos abiertos al público , cuando involucren la participación de trabajadores de la empresa se tomará en cuenta la experiencia adquirida en la empresa , la idoneidad para el puesto y el principio de meritocracia interna para acceder a posiciones similares o superiores;
- 4.9. El líder del proceso de selección es el área de Recursos Humanos, quien tendrá la responsabilidad de ejecutar, observar y velar por el cumplimiento de los plazos y la normativa establecida. Sin embargo, los procesos de selección

	“LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.”	Código:	DR 12-01
		Versión:	05
		Página:	4 de 6

de personal se validan solo con la aprobación y firma del contrato por la Gerencia General o por el funcionario que este delegue.

- 4.10. Los procesos de selección de personal pueden ser cancelados o postergados por la empresa en cualquier etapa de su desarrollo mientras en el caso de postulantes externos a la empresa no se haya formalizado contrato, o en el caso de postulantes internos, no se haya comunicado formalmente a un trabajador como seleccionado;
- 4.11. Cualquiera o todas las etapas del proceso de selección de personal pueden ser tercerizadas o encargadas a empresa o especialista externo, salvo la entrevista personal final por parte del Jefe de Recursos Humanos y el representante de la unidad orgánica que requiere la cobertura de la plaza vacante;

V. DISPOSICIONES ESPECÍFICAS:

5.1. Oficina de Recursos Humanos:

- 5.1.1. El responsable de la Oficina de Recursos Humanos (ORH), velará por el cumplimiento de las normas establecidas para cada proceso de selección y contratación de personal individual o grupal;
- 5.1.2. La Oficina de Recursos Humanos cursará correo informativo semanal al Gerente General con la programación de procesos de selección. El Gerente General podrá participar inopinadamente en cualquier proceso de selección o designar representante al mismo adicionalmente a lo establecido en el numeral 4.11.
- 5.1.3. La unidad orgánica en la que se requiera cubrir la plaza, deberá participar en la etapa de entrevista final para la selección del candidato;
- 5.1.4. La Oficina de Recursos Humanos, emitirá como único documento una Ficha de Resultados, suscrita por el Jefe de Recursos Humanos y el representante de la unidad orgánica que participo en el proceso de selección. No se emitirá ningún otro resultado o información como producto del proceso;

5.2. De los Postulantes:

- 5.2.1. Los candidatos que postulan a las plazas convocadas:
- Deben cumplir el perfil de puesto solicitado por la empresa;
 - Deben de ser considerados aptos en la prueba psicológica, si esta se estableció como parte del proceso de selección para la posición.
 - No deben tener impedimentos para contratar con empresas bajo el ámbito de FONAFE;

	“LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.”	Código:	DR 12-01
		Versión:	05
		Página:	5 de 6

- No deben poseer antecedentes policiales, penales o judiciales por algún delito;
- Los trabajadores de la empresa que consideren reunir los requisitos para la plaza convocada, pueden participar del proceso en las mismas condiciones que el resto de postulantes;
- No podrán ser trabajadores de ENACO S.A. quienes tuvieran parentesco hasta el segundo grado de consanguinidad o segundo de afinidad, con personas dedicadas al cultivo, comercialización o industrialización de la hoja de coca debido a que eventualmente se podría generar conflicto de intereses;

Esta disposición aplica únicamente para los trabajadores dependientes de la Gerencia de Comercio Tradicional y Gerencia de Comercio Industrial;

Quienes adquieran esta condición durante su relación laboral, bajo responsabilidad lo comunicarán al área de Recursos Humanos, quien dispondrá las acciones que aseguren no se produzca conflicto de intereses;

- No podrán ser trabajadores de ENACO S.A. quienes tuvieran parentesco hasta el cuarto grado de consanguinidad, segundo de afinidad y por razón de matrimonio con personal de la empresa que goce de la facultad de nombramiento y contratación de personal, o tengan injerencia directa o indirecta en el proceso de selección. Ello con la finalidad de evitar posibles casos de nepotismo de acuerdo a lo previsto en la Ley N° 26771¹;

5.2.2. Si durante la segunda convocatoria a proceso de selección, no se obtienen postulantes con el perfil requerido, la empresa de acuerdo a la necesidad de cubrir el puesto podrá optar por el postulante que considere que se aproxima de mejor manera a sus requerimientos, dejando constancia de ello en la Ficha de Resultados establecida en el numeral 5.1.4 y cursando aviso especial al área usuaria para esforzar el cuidado en la evaluación del ingresante antes de completar el periodo de prueba.

VI. DISPOSICIONES COMPLEMENTARIAS

- 6.1. Los contratos laborales serán elaborados por la Oficina de Asesoría Jurídica en base a la documentación alcanzada por la Oficina de Recursos Humanos.
- 6.2. Las modalidades de contratación a utilizar serán las previstas en el numeral 8.4. del Capítulo VIII de la Directiva de Gestión de FONAFE, empleando para todos los casos los periodos de prueba máximos permitidos por ley:

¹ Ley N° 26771, ley que establece la prohibición de ejercer la facultad de nombramiento y contratación de personal en el sector público, en casos de parentesco.

	“LINEAMIENTOS PARA LA SELECCIÓN Y CONTRATACIÓN DEL PERSONAL DE LA EMPRESA NACIONAL DE LA COCA S.A.”	Código:	DR 12-01
		Versión:	05
		Página:	6 de 6

- 6.3. La empresa cuenta con información debidamente documentada en estadísticas que acredita que su actividad está sujeta a temporalidad agrícola producto de factores ambientales que establecen ciclos de cosecha en los valles cocaleros del territorio nacional, asimismo a actividades (como festividades y ferias) que marcan mayor demanda comercial. Estos hechos establecen de manera correlacionada la variabilidad de las necesidades de contratación de personal a lo largo del año.
- 6.4. Los aspectos no contemplados en la presente directiva, serán resueltos por la Oficina de Recursos Humanos en coordinación con la Gerencia General,