

**PONTIFICIA UNIVERSIDAD CATÓLICA DEL PERÚ**  
**ESCUELA DE POSGRADO**



**NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA DE SEGURIDAD Y SALUD EN  
EL TRABAJO EN LA GRAN Y MEDIANA MINERÍA PERUANA:  
TENDENCIAS (2007-2017)**

**TESIS PARA OPTAR EL GRADO ACADÉMICO DE MAGISTRA EN  
DERECHO DEL TRABAJO Y DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

**AUTORA**

**FIGURELLA PÍA PEYRONE VILLACORTA**

**ASESORA:**

**MG. ESTELA ENCARNACIÓN OSPINA SALINAS**

**JUNIO, 2021**

## RESUMEN

La presente tesis presenta un trabajo analítico de los convenios colectivos de trabajo celebrados por acuerdo directo en la gran y mediana minería durante la década de los años 2007-2017, centrándose específicamente en la regulación de las cláusulas normativas referidas a la seguridad y salud en el trabajo, a efectos de identificar los intereses de los agentes negociales en torno a dicha materia considerando que el trabajo minero es de alto riesgo y a su vez, uno de los principales cimientos de la economía peruana. A tal objetivo la graduanda inicia sentando las bases de las condiciones fácticas del trabajo minero y los principales factores de riesgos, la frecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la evolución en la normativa legal aplicable al personal minero con relación a los derechos a la negociación colectiva y a la salud y seguridad en el trabajo, asimismo aborda las implicancias estrictamente jurídicas y el impacto en las relaciones laborales que erige el ejercicio de tales derechos, para luego analizar el contenido de los convenios colectivos de trabajo sobre seguridad y salud en el trabajo. Advirtiéndose que la tendencia de los agentes negociales durante el periodo estudiado es regular el aterrizaje de medidas sobre salud y seguridad laboral antes que la reproducción textual de la normativa vigente o la regulación de normas suplementarias; asimismo, se aprecia un incuestionable enriquecimiento de los contenidos regulados en la normativa sobre salud y seguridad en el trabajo; lo cual permite que se erijan propuestas en vías de fomentar el ejercicio al derecho a la negociación colectiva sobre los riesgos en seguridad y salud que subyacen de la relación del trabajo.

## ÍNDICE

Carátula	i
Resumen	ii
Índice	iii
Lista de Tablas	v
Lista de Figuras	vi
Introducción	1
<b>PRIMERA PARTE: MARCO DE LA INVESTIGACIÓN</b>	<b>3</b>
<b><u>CAPÍTULO I:</u></b>	
<b>1. TRABAJO MINERO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA</b>	<b>3</b>
1.1. El trabajo minero en el Perú	3
1.1.1. Condiciones especiales del contrato de trabajo minero	4
1.1.2. Principales factores de riesgos	4
1.1.3. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales	5
1.2. Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo	8
1.2.1. Consideraciones generales y marco normativo	8
1.2.1.1. Negociación colectiva	8
1.2.1.2. Seguridad y salud en el trabajo	9
1.2.2. Convenio colectivo de trabajo y las implicancias de la regulación sobre la seguridad y salud en el trabajo	10
1.2.2.1. Implicancias jurídicas	11
1.2.2.2. Implicancias en las relaciones laborales	16
<b>SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS</b>	<b>19</b>
<b><u>CAPÍTULO II:</u></b>	
<b>2. TENDENCIAS DE LA REGULACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS</b>	<b>19</b>
2.1. Metodología	19
2.2. Diagnóstico: Negociación colectiva en el sector minero peruano	20
2.3. Tendencias de la seguridad y salud en el trabajo	22
2.4. Negociación colectiva como regulador de la seguridad y salud en el trabajo	22
2.4.1. Monetización de peligros y/o riesgos del trabajo minero	24
2.4.2. Regulación preventiva	27

<b>TERCERA PARTE: PROPUESTAS</b>	<b>36</b>
<b><u>CAPÍTULO III:</u></b>	
<b>3. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO</b>	<b>36</b>
3.1. Formación	36
3.2. Indicadores	37
3.3. Información	39
3.4. Difusión	39
Conclusiones	40
Recomendaciones	43
Referencias bibliográficas	45
Anexo	53



## LISTA DE TABLAS

Tabla 1:	Perú, Número de notificaciones de enfermedades ocupacionales, Minería 2011-2007	7
Tabla 2:	Perú, Convenios Colectivos de Trabajo, oportunidad de acuerdo, Minería 2007-2017	21



## LISTA DE FIGURAS

Figura 1: 2017: Perú, Víctimas mortales en minería según tipo de accidentes de trabajo.

6



## LISTA DE ANEXOS

	Pág
Anexo A. Minera Yanacocha SRL y Sindicato de trabajadores.....	53
Anexo B. Sociedad Minera Cerro Verde S.A. A. y Sindicato único de trabajadores .....	64
Anexo C. Doe Run Perú S.R.L. y Sindicato de trabajadores metalúrgicos de la Oroya.....	75
Anexo D. Doe Run Perú S.R.L. y Sindicato unitario de trabajadores de la unidad minera Doe Run S.R.L. Cobriza División.....	93
Anexo E. SPCC y Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC-Cuajone, Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y SPCC-Ilo y Sindicato unificado de trabajadores SPCC-Ilo .....	94
Anexo F. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de Trabajadores Mineros de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.-UP Uchucchacua.....	110
Anexo G. Compañía Minera Condestable S.A. y Sindicato de Trabajadores .....	115
Anexo H. Sociedad Minera El Brocal y Sindicato Único de trabajadores mineros y metalúrgicos de Colquijirca.....	121
Anexo I. Sociedad Minera El Brocal y Sindicato de Trabajadores empleados.....	123
Anexo J. Century Mining Perú S.A.C. y Sindicato de empleados mineros de San Juan de Chorunga .....	127
Anexo K. Empresa Gold Fields La Cima S.A.A. y Sindicato de Trabajadores Obreros de la empresa Gold Fields La Cima Hualgayoc.....	133
Anexo L. SPCC y Sindicato Único de trabajadores de operaciones de Cuajone y Anexos y Sindicato de empleados de refinería de cobre SPCC –ILO y Sindicato de trabajadores obreros de SPCC .....	143
Anexo M. Compañía Minera Antamina S.A. y Sindicato de trabajadores .....	166
Anexo N. SPCC y Sindicato Unificado de trabajadores SPCC-ILO, Sindicato Unificado de trabajadores de Cuajone, Sindicato Unico de trabajadores de operaciones de Toquepala .....	197
Anexo O. Pan American Silver S.A. y Sindicato de empleados de Pan American Silver S.A. Mina Quiruvilca .....	225
Anexo P. CIA Minera Agregados Calcáreos S.A. y Sindicato de obreros.....	227
Anexo Q. CIA Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. y Sindicato de trabajadores de la Unidad San Vicente .....	229
Anexo R. SPCP y Sindicato único de trabajadores de operaciones de Cuajone y anexos	235
Anexo S. Nyrstar Ancash S.A. y Sindicato de trabajadores .....	258
Anexo T. Compañía Minera Ares S.A.C. y Sindicato de trabajadores.....	268
Anexo U. Compañía de Minera Quiruvilca S.A. y Sindicato de empleados.....	277
Anexo V. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Unidad Julcani y Sindicato de trabajadores.....	278
Anexo W. Compañía Minera Condestable S.A. y Sindicato de trabajadores .....	284
Anexo X. Compañía Minera Quiruvilca S.A. y Sindicato de empleados .....	293
Anexo Y. SPCC y Sindicato Unificado de Trabajadores y anexos.....	295
Anexo Z. Compañía Minera Quiruvilca S.A. y Sindicato de empleados.....	303
Anexo AA. Minera Chinalco Perú S.A. y Sindicato unificado de trabajadores .....	305

Anexo BB. Empresa minera Los Quenuales S.A. y Sindicato Único de trabajadores mineros y metalúrgicos .....	318
Anexo CC. Compañía minera Antamina S.A. y Sindicato único de trabajadores .....	329
Anexo DD. SPCC Sindicato de Trabajadores de Toquepala y anexos .....	359
Anexo EE. SPCC y Sindicato de empleados de la refinería de cobre SPCC-ILO o sindicato de obreros de SPCC ILO o Sindicato único de trabajadores de operaciones de Cuajone y Anexos o se afilien posteriormente.....	377
Anexo FF. Empresa Minera Los Quenuales y Sindicato único de trabajadores mineros y metalúrgicos .....	397
Anexo GG. Compañía Minera San Valentín S.A. y Sindicato único de trabajadores mineros y metalúrgicos .....	408
Anexo HH. Compañía minera Condestable S.A. y Sindicato de trabajadores .....	413
Anexo II. Empresa Minera Colquisiri S.A. y Sindicato Unitario de trabajadores .....	423
Anexo JJ. Compañía de Minas Buenaventura S.A. y Sindicato de empleados .....	430
Anexo KK. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores mineros- Unidad Julcani. ....	431
Anexo LL. Volcan compañía minera S.A.A y Federación de trabajadores mineros y metalúrgicos de la empresa.....	436
Anexo MM. Minera Colquisiri S.A. y Sindicato de trabajadores.....	442
Anexo NN. Los Quenuales S.A. y Sindicato único de trabajadores mineros y metalúrgicos de la empresa .....	450
Anexo OO. Compañía Minera Condestable S.A. y Sindicato de trabajadores.....	461
Anexo PP. Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. y sindicato de trabajadores mineros, metalúrgicos de las empresas especializadas, contratistas y usuaria.....	471
Anexo QQ. Compañía de minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores de la UEA Uchuchacua .....	476
Anexo RR. Compañía de minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores mineros de la UEA Uchuchacua .....	482
Anexo SS. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de empleados – Unidad Uchuchacua.....	486
Anexo TT. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de empleados. Unidad Uchuchacua.....	487
Anexo UU. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores mineros, UEA UCHUCHACUA .....	488
Anexo VV. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A y Sindicato de trabajadores mineros, UEA UCHUCHACUA .....	494
Anexo WW. Compañía minera San Valentín S.A. y Sindicato único de trabajadores mineros metalúrgicos .....	496
Anexo XX. Compañía minera agregados calacáreos S.A. y Sindicato de obreros .....	497
Anexo YY. Compañía Minera Atacocha S.A. y Sindicato de trabajadores mineros metalúrgicos de Chicrin .....	499
Anexo ZZ. Mineros Beta San José y Sindicato unitario de trabajadores mineros y metalúrgicos de las empresas especializadas que prestan servicios a la Compañía Minera Casapalca Unidad Americana S.A. ....	502
Anexo AAA. Minera Barrick Misquichilca S.A. y Sindicato único de trabajadores empleados .....	505



## INTRODUCCIÓN

El trabajo en la actividad minera es de alto riesgo, tanto en lo referido a la seguridad industrial como en la salud de las y los trabajadores (en adelante, los trabajadores) además del ambiente. Dicha realidad ha conducido que los Estados regulen la reparación de los daños generados por los riesgos y peligros en el trabajo como las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, así como a que, los agentes negociales mediante los convenios colectivos de trabajo (en adelante, los CCTs) los regulen de manera monetizada. No obstante, se postula privilegiar a la prevención de los riesgos en seguridad y salud el trabajo (en adelante, SST).

Sobre la base de las premisas expuestas, la hipótesis que se sostiene en esta investigación consiste en que la regulación sobre SST en los CCTs de la gran y mediana minería (en adelante, GMM) tiende al aterrizaje del cumplimiento de obligaciones establecidas por normas y en menor proporción a la transcripción de la normativa vigente y a superar el piso mínimo normativo.

Los objetivos de la tesis se encaminan principalmente a la identificación de los intereses existentes para los agentes negociales en relación a la SST de la GMM que se traducen en los acuerdos arribados en los CCTs producto de la negociación colectiva durante el periodo estudiado. Asimismo, la tesis propone aportar algunas soluciones que permitan promover la negociación colectiva sobre SST en los CCTs, lo cual redundará en la satisfacción de las necesidades propias de las partes laborales en un principio y con ello, de la sociedad y del propio Estado. En tal sentido, la presente investigación ha sido dividida en tres capítulos. En el primer capítulo se estudia las condiciones fácticas del trabajo minero y los factores de riesgos, la frecuencia de la ocurrencia de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, la evolución en la normativa aplicable al personal minero con relación a los derechos a la negociación colectiva y a la SST (durante el periodo estudiado), asimismo aborda las implicancias estrictamente jurídicas y el impacto en las relaciones laborales que erige el ejercicio de tales derechos. En el segundo capítulo, se aborda el tratamiento integral sobre SST en los CCTs de la GMM en el país, analizando cómo, en el periodo estudiado, se han regulado los peligros y riesgos del trabajo y finalmente, en el tercer capítulo, se presentan las alternativas para la promoción del fomento de la regulación sobre SST en la negociación colectiva. El enfoque metodológico es inductivo, lo cual permite conocer la

tendencia de la regulación sobre SST en los CCTs de la GMM, a partir de la exposición general de las condiciones especiales del trabajo minero y del estudio de los CCTs en esta materia a efectos de presentar la labor propositiva dirigida a la promoción de la negociación colectiva al respecto. Es importante destacar una limitación en la investigación, esto es que, no se pretende abarcar todos los riesgos laborales y/o de SST existentes o que pudieran existir en el trabajo minero, tales como la jornada nocturna, la jornada atípica, el tiempo de descanso, riesgos psicosociales, así como tampoco pretende al análisis relativo al ámbito de negociación colectiva o la fiscalización, dado que estas materias podrían dar lugar a enfoques distintos al que propone la presente tesis. Las fuentes bibliográficas están conformadas por la doctrina nacional e internacional, la legislación, los convenios internacionales, la jurisprudencia emitida por el Tribunal Constitucional peruano, fuentes de internet, y naturalmente, los CCTs solucionados por negociación directa registrados ante la autoridad laboral durante los años 2007 al 2017 a los que se ha tenido acceso y se describen en los anexos.

Como se puede apreciar a lo largo de esta tesis, en el análisis jurídico se integra la experiencia histórica de la negociación colectiva en la GMM, la información técnica de los principales factores de riesgos propios del trabajo minero lo cual permite identificar las tendencias sobre la regulación en SST en los CCTs analizados para que, por último, se presenten propuestas de vías alternativas para fomentar el ejercicio del derecho a negociar colectivamente sobre los riesgos laborales que subyace de la relación de trabajo en la GMM.

## PRIMERA PARTE: MARCO DE LA INVESTIGACIÓN

### CAPÍTULO I

#### 1. TRABAJO MINERO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

##### 1.1. El trabajo minero en el Perú

La actividad minera suele tener repercusiones de índole económica, ambiental, laboral y social, en diferentes países; para muchos de ellos, representa una fuente significativa del Producto Bruto Interno (en adelante, PBI) y además del ingreso de divisas e inversiones. Sin embargo, no es una fuente de trabajo relevante toda vez que solo representa el 1% de la mano de obra a nivel mundial, no obstante, sí genera de manera indirecta puestos de trabajo (Jenning, 2019), tales como en la construcción, transporte, comercio, etc.

En el país, la minería ha sido históricamente relevante toda vez que los metales han tenido un rol predominante en el desarrollo de nuestra economía en tanto ha generado un impacto importante en el PBI, así como una fuente de empleo directo e indirecto. No obstante ello, en tanto que el trabajo minero califica como una actividad de alto riesgo, se requiere que se cumplan estándares altos de seguridad y prevención toda vez que la actividad minera tiene peligros intrínsecos y ello puede generar riesgos para la seguridad de la unidad minera, infraestructuras aledañas y, naturalmente en la vida y salud de los trabajadores (OSINERGMIN, 2017).

La Encuesta Nacional de Hogares 2017 destaca el crecimiento de la participación de la población económicamente activa ocupada (asalariados y no asalariados) del sector minero durante los años 2006-2017 en 1.8% y que en el periodo 2015-2017, el ingreso promedio mensual de los trabajadores mineros ascendió a S/. 843.80 (cifra que comparten con los trabajadores de los sectores de pesca y agricultura) (INEI, 2018). Para el Ministerio de Energía y Minas (en adelante, MINEM), la industria minera es una de las actividades que son mejores pagadas (MINEM, 2017). Asimismo, se advierte que la industria minera tiene la más alta productividad respecto a los demás sectores. De otra parte, las estadísticas demuestran que el promedio de horas laboradas a la semana por la población económicamente activa (según ramas de actividad) es mayor en la actividad minera en comparación de otras como transportes y comunicaciones, administración pública, defensa,

pesca, comercio, construcción y manufactura, inmobiliaria y alquileres, en tanto que los trabajadores mineros tienen una jornada semanal en promedio de 56 horas (INEI, 2018). Igualmente, se precisa que la población trabajadora por lo general es masculina, y que por el contrario, la femenina solo representa el 6% (Andina, 2019).

#### **1.1.1. Condiciones especiales del contrato de trabajo minero**

Entre las condiciones especiales del contrato de trabajo minero identificamos como principales a las siguientes:

- a) Es de alto riesgo debido a que el personal se encuentra expuesto a peligros propios de la actividad y a riesgos, conforme se detalla en el siguiente numeral. De conformidad a lo previsto en el Decreto Supremo N° 009-97-SA y normas conexas y complementarias.
- b) Las enfermedades profesionales más comunes son la neumoconiosis, silicosis e hipoacusia (Tribunal Constitucional, 2006).
- c) El personal tiene una jornada de trabajo especial o atípica.
- d) El personal suele trabajar en campamentos alejados de las poblaciones, lo cual ciertamente, tiene un impacto directo en la alimentación, higiene, vida social, familiar y sexual de los trabajadores.
- e) Presencia de contratas mineras y conexas que conviven con el personal subordinado de las empresas principales.
- f) Las actividades mineras (entre las que se encuentran el cateo, la prospección, exploración, explotación, labor general, beneficio, comercialización y transporte minero) se desarrollan con una serie de equipos y maquinaria especializada para el trabajo minero.

#### **1.1.2. Principales factores de riesgos en el trabajo**

Se puede considerar que son factores de riesgos laborales aquellas condiciones que de no ser anuladas o controladas tendrán como consecuencia, enfermedades profesionales y accidentes de trabajo. A continuación, se citan los principales factores de riesgo del trabajo minero:

##### **1.1.2.1. Ergonómicos**

Para los trabajadores de la minería que realizan movimientos repetitivos y trabajos de tipo manual puede existir el riesgo de sufrir lesiones del aparato locomotor (huesos, articulaciones, ligamentos, músculos y tendones). Dicho riesgo puede ser generado por el transporte y la elevación manual de objetos grandes o pesados. Adicionalmente, mantener una sola postura por periodos de tiempo prolongados o una carga física pesada, puede producir fatiga excesiva en los trabajadores. Sin perjuicio de ello, se precisa que, las labores que son repetitivas o monótonas pueden provocar aburrimiento lo cual, a su vez, podría derivar en la comisión de equivocaciones por parte del trabajador (OIT, 2018).

#### **1.1.2.2. Químicos**

En las actividades que se desarrollan en la minería, por lo general se produce la exposición a polvos minerales, motivo por el cual, los trabajadores que realizan sus actividades en la extracción, purificación, canteras, túneles, entre otros, tienen el riesgo a generar daños al aparato respiratorio como por ejemplo la enfermedad de neumoconiosis; no obstante, muchas enfermedades pueden producirse por respirar los polvos minerales en tanto son cancerígenos los minerales de berilio y níquel así como el asbesto pulverizado (Díaz, 2019).

#### **1.1.2.3. Biológicos**

Los factores biológicos están originados por microorganismos que pueden generar diversos tipos de alergias, infecciones y toxicidades; dentro de ellos encontramos a los virus, bacterias, hongos y parásitos (Díaz, 2019).

#### **1.1.2.4. Ambientales**

Los factores ambientales a los que se encuentran generalmente expuestos los trabajadores que prestan servicios en la actividad minera, son el ruido, temperatura, ventilación, clima, estrés debido al calor o frío excesivos, iluminación, vibración, trabajos en altura y radiaciones (OIT, 2002).

#### **1.1.3. Accidentes de trabajo y enfermedades profesionales u ocupacionales**

El trabajo en minería conlleva un riesgo relevante para la vida y salud (en el sentido más amplio) del personal minero. Para la Organización Internacional del Trabajo (en adelante, OIT) no existe información transparente sobre los daños y los trabajadores que sufren

enfermedades profesionales cuyo efecto puede generar la incapacidad de manera precoz o la muerte, como consecuencia directa del trabajo en la minería (OIT, 2003).

Al respecto, se precisa que en el Perú no existe un único registro toda vez que en diferentes entes estatales como: el Ministerio de Salud, MINEM, el Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo (en adelante, MTPE) y EsSalud se registran a los accidentes de trabajo mortales, incidentes peligrosos y enfermedades profesionales, lo cual aunado a la posibilidad del incumplimiento de dicha obligación, naturalmente se genera un alto sub registro de notificaciones (MTPE, 2017), lo cual repercute en la información estadística.

Cabe precisar que, de acuerdo a la información de los registros del MINEM del año 1970 al 2000, ocurrieron 2,971 accidentes de trabajo mortales en la actividad minera peruana (OIT, 2002), mientras que en la última década, la mayor cantidad de dichos accidentes se produjo en el año 2010 (66 accidentes fatales) y la menor fue en el año 2015 (29 accidentes mortales) (MINEM, 2017).



Figura 1: Perú, Víctimas mortales en minería según tipo de accidentes de trabajo. Fuente: Declaración Estadística Mensual (ESTAMIN), Ministerio de Energía y Minas (2010)

De acuerdo a la figura previa, las tres principales causas de los accidentes de trabajo mortales en el año 2017 fueron desprendimiento de rocas, caídas de personas y choques contra o atrapado en golpes por vehículo motorizado, siendo los trabajadores quienes tienen 1 o menos de 1 año prestando servicios en las empresas de la GMM, los que presentan la mayor cantidad de accidentes de trabajo mortales. Asimismo, se aprecia que la posición laboral que se encuentra más expuesta a dichos accidentes es el “operador de equipo pesado” seguido del “operario” y del “ayudante perforista” (OSINERGMIN, 2018).

De otro lado, se precisa que de acuerdo con el Plan Nacional de SST vigente, aprobado mediante Decreto Supremo N° 005-2017-TR se ha concluido que, en relación con otras actividades económicas, la mayor cantidad de notificaciones de enfermedades ocupacionales se encuentra en la minería respecto de los años 2011 al 2015. Asimismo, de la información proporcionada por el MTPE se observa que el mayor índice de enfermedades profesionales se produjo en el año 2015, oportunidad en la que se produjeron 225 notificaciones, mientras al año siguiente, esto es en 2016, se notificaron solamente 19.

**Tabla 1: Perú, Número de notificaciones de enfermedades ocupacionales, Minería, 2011-2017.**

<b>Años</b>	<b>N° de notificaciones de Enfermedades ocupacionales</b>
2011	46
2012	50
2013	44
2014	163
2015	225
2016	19
2017	32
Total	579

Fuente: Anuario Estadístico, Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.  
Elaboración propia.

Sobre ello, se precisa que de acuerdo a las estadísticas del Instituto de Salud Ocupacional (DIGESA, 2005) y del MINEM (MINEM, 2018), los factores más comunes que afectan a la

salud del personal minero son el ruido, el polvo de sílice libre y el sílice los que generan entre otros, las enfermedades profesionales de hipoacusia y neumoconiosis, respectivamente.

## **1.2. Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo**

### **1.2.1. Consideraciones generales**

El desafío de la SST se presenta desde que las personas son empleadas en lugares de trabajo sin embargo, es con la revolución industrial que recién se genera la sensibilización hacia las lesiones, accidentes, enfermedades y muerte en el trabajo (OIT, 2019), lo cual se tradujo en la acción de los trabajadores y sus representantes respecto de medidas de SST. Al respecto, conviene citar algunos eventos históricos relevantes:

- a) 1820: En Estados Unidos (Massachusetts), los trabajadores denunciaron la existencia de fábricas sin la ventilación adecuada y con presencia de polvo de algodón, los cuales eran factores de una “enfermedad debilitante” que actualmente se identifica como bisinosis, enfermedad que afecta a los pulmones (Wright, 1998).
- b) 1903: En Alemania y Francia, las organizaciones sindicales de pintores generaron una campaña contra los riesgos del plomo en la pintura y en 1911 emprendieron una campaña respecto al cáncer de pulmón generado por el cromo (Wright, 1998).
- c) 1942: En Estados Unidos se obligó que todas las organizaciones sindicales contaran con comités de salud y seguridad (Wright, 1998).

#### **1.2.1.1. Negociación colectiva**

El derecho a negociar colectivamente, como uno de los elementos que dotan de contenido esencial al derecho a la libertad sindical, es un derecho fundamental laboral que se encuentra reconocido nuestra constitución, específicamente en el artículo 28 asimismo, en el Convenio 98 OIT sobre el derecho a la sindicación y negociación colectiva y regulados en las normas internas del país cuyo contenido supone la responsabilidad del Estado para garantizar y promoverlo a través de acciones concretas, lo cual ha sido ratificado en el tercer considerando de la sentencia correspondiente al expediente N° 0261-2003-AA/TC, de fecha 26 de marzo de 2013 (Melendez, 2018).



Asimismo, se reconoce que si bien el derecho a negociar colectivamente es un mecanismo de creación de una fuente de derecho laboral, es un instrumento de gobierno en las relaciones del trabajo (Ermida, 1993).

Sobre el particular, conviene citar a los Convenios N° 98, 154 y 151 de la OIT los cuales se centran en el contenido de la negociación en las *“condiciones de trabajo y empleo”* y en las *“(…) relaciones entre empleadores y trabajadores y entre organizaciones de empleadores y de trabajadores”* (Gernigon, 2000).

Bajo ese marco, la doctrina señala que la negociación colectiva:

*“(…) no se limita sólo a mejorar las disposiciones contenidas en las normas legales, sino que los agentes sociales también pueden, a través de la negociación colectiva concretar aspectos (...), cubrir lagunas (...), clarificar ambigüedades (...), adaptar las exigencias legales a las necesidades de cada ámbito de negociación (...) e incluso (...) establecer una regulación alternativa a la prevista en la propia norma (...)”* (Alegre, 2006),

En adición a ello, se sostiene que la negociación colectiva amplía los derechos de los trabajadores (De La Villa, García, & Otros, 1991) cuyo punto de culminación es el convenio colectivo (en adelante, CCT) (Toyama, 1994) el cual ha sido definido en el artículo 41 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, como: *“(…) el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, las condiciones de trabajo y productividad y demás, concernientes a las relaciones entre trabajadores y empleadores”*.

Se precisa que no existe una regulación normativa especial respecto a la negociación colectiva para la actividad minera, por lo cual se rige con las normas generales sobre las relaciones colectivas del trabajo.

### **1.2.1.2. Seguridad y salud en el trabajo**

La SST es un derecho humano que tiene su sostén en el derecho a la vida, integridad personal, a la salud, en el concepto de trabajo decente erigido por la OIT y que se encuentra reconocido en diversas normas internacionales (derechos humanos, de trabajo y de la Comunidad Andina). En adición a ello, se precisa que es un derecho fundamental laboral

toda vez que exige el cumplimiento de obligaciones específicas de prevención por parte de los empleadores, de modo que todo empleador tiene la obligación de respetar y garantizar la SST (Cossio, 2016).

Al respecto, conviene precisar que la Constitución Política del Perú de 1979, en su artículo 47, estableció que:

*“(...) corresponde al Estado dictar medidas de seguridad e higiene en el trabajo que permita prevenir los riesgos profesionales y asegurar la salud y la integridad física y mental de los trabajadores”.*

Bajo ese contexto en el año 1992 se promulga el Decreto Supremo N° 014-92-EM, Texto Único Ordenado de la Ley General de Minería, en la que se hace referencia a las normas de seguridad y bienestar; posteriormente, dicha norma que fue reglamentada por el Decreto Supremo N° 003-94-EM. En el año 1992 se promulga el Reglamento de Seguridad e Higiene Minera aprobado mediante Decreto Supremo N° 023-92-EM, norma que fue modificada en el año 2001 por el Decreto Supremo N° 046 -2001- EM.

En el año 2008, el Perú adopta el Convenio N° 176 OIT, sobre seguridad y salud en las minas, 1995, bajo ese contexto, en el año 2010, mediante el Decreto Supremo N° 055-2010-EM (en adelante, RSSOM), se aprobó el reglamento de seguridad y salud ocupacional en minería. Posteriormente, en el año 2011 se promulga la Ley N° 29783, Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo (en adelante, LSST), con la promulgación de su Reglamento, Decreto Supremo N° 005-2012-TR en el año 2012, se generaron modificatorias y derogaciones tácitas al RSSOM, lo cual originó la necesidad que dicha norma sea adecuada de conformidad a la LSST y su Reglamento; asimismo, a la fecha, el RSSOM ha sido objeto de modificaciones.

### **1.2.2. Convenio colectivo de trabajo y las implicancias de la regulación sobre seguridad y salud en el trabajo**

Conforme se precisó previamente, el CCT es producto de la facultad normativa reconocida a los sujetos laborales con dualidad debido a que contiene una naturaleza contractual con la forma y eficacia jurídica de una norma (Boza, 2009) motivo por el cual la doctrina señala que lo regulado en el CCT se eleva a la “*categoría de norma objetiva*” (Alonso, 2000) y que,

siendo ello así, dichas normas pueden ser impuestas mediante el poder de coacción estatal (Rubio, 2000).

De otra parte, se precisa que en el artículo 29 del Reglamento de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo (en adelante, LRCT) se distinguen tres tipos de cláusulas del CCT, estas son: normativas, obligacionales y delimitadoras. Para los efectos de esta investigación, nos interesa concentrarnos en las cláusulas normativas; definidas como aquellas que se incorporan al contrato de trabajo, dirigidas a regular las relaciones laborales (Boza, 2009).

Al respecto, importa señalar que nuestro Tribunal Constitucional en el fundamento jurídico N° 34 de la Sentencia correspondiente al Expediente N° 4635-2004-AA/TC de fecha 16 de abril de 2006, exhortó a las empresas y las organizaciones sindicales para que desarrollen medidas que permitan prevenir y disminuir los efectos nocivos en la salud de los trabajadores mineros, ello sin dejar de establecer la importancia del Estado respecto a dicha responsabilidad, que no es materia de análisis de esta investigación.

Bajo esa línea, la OIT considera crucial la intervención en el diseño de la normativa en materia de SST de los actores de la relación laboral y, reconoce que puede darse mediante la autonomía colectiva a modo de auto regulación, asimismo, sostiene que los CCTs ayudan eficazmente a la SST como ciencia de la anticipación o prevención (OIT, 2018), de ahí la importancia de promover la regulación de SST mediante la negociación colectiva cuyo impacto es jurídico pero también en las relaciones laborales.

#### **1.2.2.1. Implicancias jurídicas**

##### **a) Mecanismo regulatorio**

Mediante los CCTs las partes negociales no solo pueden mejorar las disposiciones reguladas en las normas jurídicas, sino además pueden cubrir lagunas, concretar aspectos, clarificar ambigüedades, establecer regulaciones opcionales a la establecidas en las normas, adaptar los requerimientos normativos a las necesidades de los actores de la negociación (Alegre, 2006) y regular circunstancias especiales como lo son los riesgos laborales a los que se encuentran expuestos los trabajadores (Wright, 1998).

La gestión de la SST requiere muchas veces del aterrizaje a la situación concreta. De tal forma, la negociación colectiva resulta siendo un mecanismo o herramienta a través del cual se satisface o aterriza a un caso concreto la regulación externa y general en materia de SST. Inclusive hay aspectos muy concretos que pueden ser objeto de esta regulación como por ejemplo el uso de equipos de protección personal (en adelante, EPPs) pero en lo relativo a que dichos bienes sean sustraídos o dañados dolosa o culposamente por los trabajadores más allá del uso razonable y desgaste de los bienes (Zavala J. V., 2016), o en lo que respecta a la investigación de accidentes de trabajo mortales, se puede regular que participaran el médico ocupacional, psicólogo y un abogado, ello además de los sujetos intervinientes, accidentado, testigos, etc; supuestos que podrían incluirse en el CCT; entre otros. En adición a ello, se advierte la variabilidad de dicho contenido el cual puede darse en atención a las nuevas necesidades o intereses que pueden surgir por temas ambientales, tecnológicos, circunstanciales, etc; tan necesarios como los agentes negociales los puedan considerar (Tudela, 2018).

#### **b) Efecto vinculante del CCT**

El CCT tiene carácter obligatorio o vinculante para las partes que lo celebraron. Ello ha sido ratificado por el Tribunal Constitucional en distintas oportunidades, como en la sentencia correspondiente al Expediente N° 0008-2005-PI/TC (caso inconstitucionalidad de la Ley Marco del Empleo Público) y en la sentencia correspondiente al Expediente N° 047-2004-AI/TC en el que se equipara en el fundamento 2.1.3.5 al CCT con el contrato de trabajo (Lengua, 2012).

#### **c) Ámbito**

Si bien es cierto la regulación vigente establece que el CCT obliga a las partes que lo adoptaron y a las personas en cuyo nombre se celebró, es necesario observar que considerando que los CCTs del sector que se analiza suelen ser celebrados a nivel de empresa; en la práctica, el ámbito de aplicación de las cláusulas obligacionales sobre SST de dichos convenios se reduce a la unidad minera o productiva que pudiera tener el titular minero o la empresa responsable de la concesión minera; siendo así, esta regulación resulta mucho más idónea que cualquier otro instrumento para lograr una regulación adecuada (frente a la ley) (Villavicencio, 2016).

De otro lado, es necesario señalar que la regulación sobre el empleo de medidas de prevención administrativas de alcance colectivo, garantizaría el beneficio no solo para los trabajadores en cuyo nombre se celebró el CCT, sino a un espectro mayor, como es el caso del uso de las tecnologías purificantes, siempre que tenga como soporte la identificación de peligros, evaluación de riesgos y control (en adelante, IPERC) cuyo beneficio no solo alcanzaría al personal subordinado de la empresa titular minera o usuaria, sino a aquellos de las contratistas mineras, proveedores, o quienes realizan las visitas a la unidad minera.

#### **d) Cooperación y participación**

Contar con cláusulas normativas sobre SST en el CCT puede generar entre las organizaciones sindicales, empleador y trabajadores, la cooperación que exige la gestión de SST, en el que se señala que entre estos se establecen mecanismos que puedan garantizar de manera permanente la coordinación y colaboración en SST.

La LSST prevé una serie de normas en las que se desarrolla el deber de cooperación, como por ejemplo en el artículo 29 de la LSST que establece que los comités de SST tendrán como miembro observador a un representante de la organización sindical mayoritario siempre que el empleador cuente con veinte o más trabajadores. Igualmente, en el artículo 31 de la LSST, se ha establecido que, para efectos de la elección de los representantes del comité de SST y supervisores, en caso de existir organismos sindicales, será la más representativa la obligada a convocar al sufragio. A su vez, el literal e) del artículo 35 de la LSST establece que es responsabilidad de todo empleador construir el mapa de riesgos de manera conjunta con la participación del organismo sindical (si existiera), representantes de los trabajadores, delegado y el comité; al igual que el artículo 44 de la LSST que prevé que los resultados de las auditorías e investigaciones deberán ser notificados al citado comité, a los trabajadores y a sus sindicatos, de ser el caso.

Dicha cooperación también se aprecia en otras latitudes como en el caso de Estados Unidos y Canadá, países en los que mediante el CCT se han constituido los Comité de SST o la designación de representantes de salud y seguridad debido a que en sus legislaciones no exigían la creación de éstos. Igualmente, se aprecia la cooperación en Europa, se desarrolló el modelo nórdico de seguridad ocupacional que se edificó, entre otros, con los representantes de los trabajadores prevencionistas, profesionales y los expertos, y del Comité de salud laboral. Del mismo modo, en España, se eligen a los representantes de los

trabajadores ante el Comité de SST entre los representantes generales de los trabajadores o representantes sindicales mientras que, en el Reino Unido, los miembros del comité son electos únicamente por las organizaciones sindicales. En Uruguay, para constituir una Comisión de Seguridad o un delegado obrero de seguridad se requiere de elecciones por parte del sindicato o de los trabajadores en forma directa en caso no contaran con organismo sindical (OIT, 2018).

En el marco nacional, dicha cooperación se aprecia en algunos CCTs analizados:

- CCT 2011-2016 celebrado entre Gold Fields La Cima S.A.A. y el Sindicato de Empleados Obreros de la misma empresa, acordaron:

*“(...) III.2. DOTACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y OTROS. - (...) conformar un Comité ad-hoc paritario integrado por los representantes del Sindicato y la Empresa, para la elaboración de la matriz de dotación de EPP para cada posición, el cual deberá presentar su informe final a la Empresa a más tardar a los treinta (30) días hábiles de suscrito el presente Convenio (...)”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2017-2018 celebrado entre la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C, la empresa CUPRITA JP S.A.C., E.E. EMCIT S.A.C. y el Sindicato de Trabajadores Mineros metalúrgicos de las empresas especializadas, contratista y de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C, que acordaron en el numeral 27: Comedores: *“La empresa conjuntamente con el sindicato realizarán las inspecciones de higiene, calidad y cantidad de alimentos en los comedores dos veces al mes”*.
- CCT 2012-2015 celebrado entre la Compañía Minera Antamina S.A. y el Sindicato Único de Trabajadores de dicha empresa, que acordaron en la cláusula 39:

*“(...) mantener el Comité Conjunto Sindicato- Gerencia (en adelante, el Comité Paritario), con el objeto de tratar asuntos de interés común, con la filosofía del respeto mutuo, la confianza y los valores de Antamina. Los temas de interés común que serán tratados en el Comité Paritario, están referidos a Seguridad, Salud, Relaciones Laborales, Producción y Costos”*. (El subrayado es de la autora)

Dicha cooperación se ha mantenido en el CCT 2015-2018 celebrado por las mismas partes cuando señalan que:

*“La Empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad de que este programa se mantenga con la intención de prevenir y dar tratamiento a eventuales enfermedades ocupacionales, permitiendo la participación activa del Comité de Seguridad y Salud establecido en la Ley N° 29783 y el Decreto Supremo*

*N° 005-2012-TR o las normas que las modifiquen, complementen y/o sustituyan.” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2008- 2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato de Trabajadores de dicha empresa, en cuyo capítulo VI del numeral 6.1., párrafo 3, acordaron:

*“(…) el sindicato y los trabajadores, conscientes que LA SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS, participaran decididamente para lograr el éxito de las siguientes acciones:*

- a) Capacitación en materia de seguridad y Medio Ambiente*
- b) Estricto cumplimiento de las normas legales y reglas internas de seguridad*
- c) El uso apropiado de los implementos de seguridad suministrados por la Empresa*
- d) Dar a conocer a la Supervisión todo incidente de seguridad y posibles condiciones inseguras.*
- e) Plena ejecución de los programas de seguridad e higiene industrial”.* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2016 celebrado entre Southern Perú Copper Corporation, Sucursal del Perú y el Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC y Anexos acordaron en la cláusula 16:

*“SERVICIO EN EL TRABAJO HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES: La Empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emita el Comité de Seguridad e Higiene Minera.”* (El subrayado es de la autora)

La LSST señala que para la adopción de mejoras en SST, se debe promover mecanismos de consulta y la participación de los actores de la relación laboral (incluidos sus representantes). Asimismo, se ha regulado dicha participación en el sistema de gestión, en la elaboración del mapa de riesgos, en los servicios de SST, en los análisis de las enfermedades profesionales y accidentes de trabajo, auditorías, entre otros.

Para la doctrina, la participación de los trabajadores apoya no solo en el mejoramiento de las condiciones laborales sino además en el clima de relaciones de trabajo, resultando sumamente eficaces para la gestión de la SST (Ruggirello & Diaz, 2010) dado que cuando los trabajadores colaboran desde la etapa de planificación del sistema de gestión de SST, es más probable que ellos interioricen los motivos por los que se adopta alguna medida preventiva, lo cual contribuirá a significativamente a la prevención. Del mismo modo, si los trabajadores colaboran en la elaboración del plan de prevención, ellos podrán no solo a

ayudar a la mejora de medidas dirigidas a evitar los accidentes de trabajo y enfermedades ocupacionales, sino también podrán recomendar (Agencia Europea para la seguridad y salud en el trabajo, 2012).

### 1.2.2.2. Implicancias en las relaciones laborales

#### a) Productividad

Las consecuencias nocivas a la vida y salud (en el término más amplio) de los trabajadores generados en la relación laboral tienen importantes consecuencias dentro de las cuales se puede afectar a la productividad de la empresa, generando paralizaciones en la producción, dificultando a la competitividad y/o perjudicando a la reputación de la empresa, con secuelas en la economía y en la sociedad (OIT, 2019). Por tanto, la adecuada gestión de la SST genera productividad en las empresas debido a que, el uso de métodos seguros contribuye al desarrollo de procesos más rápidos con menor personal, reduce la tasa de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y absentismo por enfermedad, lo cual coadyuva a la contratación y retención de talento calificado con motivación por el logro de los objetivos de la empresa (Agencia Europea de la Seguridad y Salud en el Trabajo, 2008). Ello se puede verificar en los países que lideran el ranking de competitividad laboral, los cuales tienen un factor común: los mejores records en siniestralidad por accidentes de trabajo (Cossio, 2016).

Lo expuesto ha sido reconocido en los CCTs analizados:

- CCT 2015-2018 celebrado entre la Empresa Minera Los Quenuales S.A. y el Sindicato Único de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de dicha empresa, que acordaron en el numeral 1:

*“PRODUCTIVIDAD: (...) la Empresa ratifica su compromiso de brindar a sus trabajadores las condiciones de trabajo y de seguridad que resulten necesarias para el cabal desempeño de sus labores y en salvaguarda de su integridad física, con la finalidad de alcanzar la meta de producción trazada.”*  
(El subrayado es de la autora)

- CCT 2008 Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A. y el Sindicato Único de Trabajadores de dicha empresa:

*“Declaraciones fundamentales: Que es propósito de la Empresa constituirse en una de Clase Mundial, altamente productiva y de costos competitivos; en ese sentido, reconoce que la producción segura, así como la calidad y la*



*mejora continua de sus procesos dependerá fundamentalmente del bienestar que, proporcione a sus trabajadores en los aspectos ético, moral y socioeconómico.” (El subrayado es de la autora)*

### **b) Ventajas mutuas para las partes negociales**

Según la doctrina, la negociación colectiva puede consistir en un proceso en el que las partes negociales no compitan, esto es, en ausencia de la dinámica de ganador y perdedor; sino que por el contrario, que partes busquen el diálogo para adoptar medidas adecuadas para cubrir sus necesidades y/o intereses, entendiendo que el acuerdo puede generar un rédito para sus representados, como es lo que sucede cuando se adoptan acuerdos sobre SST, en tanto, las partes de la relación laboral tienen el claro objetivo de evitar la ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo y además, promover la productividad (Ruggirello & Díaz, 2010).

### **c) Vanguardia tecnológica**

La tecnología avanza velozmente, motivo por el cual a los Estados les puede generar dificultad legislar oportunamente al respecto, en caso se considere necesario. En relación a la SST, la tendencia en países con buenas prácticas en SST es la regulación en vía legislativa de manera general en lugar de hacerlo de forma prescriptiva y con mucho detalle (OIT, 2018). Dicha regulación muchas veces no permite a los actores de la relación laboral aterrizar concretamente en las medidas preventivas idóneas en el campo, por lo que se considera que mediante la negociación colectiva se puede lograr dicho objetivo, toda vez que ello permitiría abordar oportunamente los peligros o riesgos en el trabajo que pudieran generarse como producto de las nuevas tecnologías que se implementen en el centro laboral con los efectos jurídicos del CCT, ello sin perjuicio de contar con un IPERC debidamente actualizado así como otros documentos de gestión. En efecto, las medidas de prevención deben estar dirigidas a evaluar y controlar los peligros y los riesgos en el trabajo, tanto aquellos riesgos tradicionalmente identificados, como aquellos que van surgiendo como resultado de la aplicación de nuevas tecnologías (Peyrone, 2014), como es el caso de la automatización de procesos de las actividades mineras y la robotización de maquinaria minera (Orna, 2016).

Asimismo, es razonable que con motivo de la tecnología cambiante, se requiera de un nuevo perfil para las posiciones o puestos de trabajo, lo cual naturalmente, exige de los

trabajadores nuevas habilidades o competencias; de allí que se deban considerar los riesgos identificados en dichas posiciones (sean físicas o mentales), teniendo en cuenta a las tareas, actividades y además a los periodos en los que los trabajadores deban realizar pausas para recuperarse y continuar realizando su actividad para lo cual se demanda de la participación de los trabajadores (Sepulveda, 1998), ello de conformidad al IPERC, situación que podría regularse en el CCT.

#### **d) Compromiso de los agentes negociales**

Incorporar en los CCTs determinados aspectos referidos a los niveles de prevención, no solo permite a los trabajadores (representantes de trabajadores y/o organizaciones sindicales) tener participación en la organización del sistema de gestión de SST sino que, además genera comprensión, sensibilidad, interiorización y compromiso respecto al cumplimiento de las medidas de prevención en SST adoptadas (Zavala J. , 2016), lo cual redundará naturalmente, en la reducción de la ocurrencia de accidentes de trabajo y/o enfermedades profesionales y por ende un beneficio en la calidad de vida de los trabajadores así como un ahorro en el presupuesto de los empleadores referido a costos de salud, administrativos, seguros, etc. lo cual generará un impacto en el gobierno y la sociedad en general.

## **SEGUNDA PARTE: DISEÑO METODOLÓGICO Y RESULTADOS**

### **CAPÍTULO II**

#### **2. TENDENCIAS DE LA REGULACIÓN SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

Para conocer la tendencia de la regulación de SST en los CCTs en la minería, se ha tomado una muestra que está representada por los CCTs cuyas características son: a) haber sido registrados ante la autoridad de trabajo durante el periodo de 2007 al 2017, b) que se hayan solucionado por negociación directa y c) que la empresa que celebra el CCT pertenezca a la GMM.

##### **2.1. Metodología**

El ámbito de estudio abarca una muestra dirigida debido a que la autora ha elegido el objeto de estudio a su criterio personal, que consiste en los CCTs de la GMM que han sido pactados por trato directo o negociación directa y que a su vez han sido registrados ante la autoridad de trabajo durante la década de los años 2007 y 2017.

La muestra está compuesta por el estudio de 53 CCTs, que representan cerca del 65.43% de la población, esto es de los 81 CCTs resueltos por negociación directa durante el periodo antes indicado conforme al registro del MTPE, la que establece una tendencia en la negociación colectiva.

En la investigación contamos con dos unidades muestrales: 1) monetización de riesgos del trabajo minero y 2) regulación preventiva.

Con la información obtenida, se demuestra la tendencia de la regulación de la SST en la GMM del país durante el periodo estudiado, lo cual refleja los diferentes grados de la evolución de la regulación para los agentes negociales sobre el tratamiento de los riesgos en el trabajo minero.

## 2.2. Diagnóstico: Negociación colectiva en la minería peruana

La LRCT y su Reglamento, al ser de corte restrictivo, limitan el ejercicio del derecho negociar colectivamente, que se caracteriza por la existencia de una amplia brecha entre los pliegos de reclamos presentados y los CCTs registrados por la autoridad laboral durante los últimos 30 años, lo cual se debe entre otros factores, al contexto adverso en el que se desarrolla, tanto al económico social como al legal (Melendez, 2018) lo cual, naturalmente, conlleva a la difícil tarea de los organismos sindicales de lograr negociar pliegos de reclamos (Manky O. , 2014).

SARAVIA sostiene que el entorno en el que actúan los organismos sindicales suele ser hostil no solo a nivel de la legislación laboral, sino a nivel de prácticas empresariales antisindicales toda vez que contamos con una regulación normativa que claramente facilitaría a los empleadores a realizar una serie de prácticas con la finalidad de no permitir la constitución de nuevos sindicatos y que incluso, en el caso que ya existieran, limitar acuerdos colectivos (Saravia, 2015).

En la industria analizada, se advierte la presencia de sindicalización en todos los grados (Gonzales, 2017) sin embargo, existe resistencia a negociar con la Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos a nivel del sector (Aguinaga, 2020), motivo por el cual los CCTs son celebrados únicamente por empresas mineras.

Las organizaciones sindicales de la GMM tienen vasta experiencia de producción normativa autónoma que se traduce en los CCTs celebrados, los cuales contienen regulación relativa a: bonificaciones por trabajo subterráneo, trabajo en altura, trabajo en humedad, riesgo de vida, trabajo en socavón, etc (Gonzales, 2017), como se puede apreciar se trata de derechos que llevan el nombre de peligros, factores de riesgo y/o características propias del trabajo minero.

Lo expuesto llama poderosamente la atención, toda vez que, a pesar de la problemática legal y socioeconómica ya identificada como estándar en las negociaciones colectivas en el país, la actividad minera es una excepción toda vez que de la información estadística se concluye que ejercen su derecho a la negociación colectiva de manera periódica. Ello podría deberse entre otros factores, a la vasta experiencia en materia de conflictividad laboral

(Gonzales, 2017) propia del sector que es de antigua data y que se traduce en la negociación colectiva y en los CCTs celebrados por tracto directo (véase la siguiente Tabla), así como también podría tener como causa que para el país la minería representa una de las más importantes fuentes de ingreso económico y además de generación de empleo no solo para el personal minero en sí, sino de manera indirecta (tercerización, intermediación) para otros sectores (construcción, transporte, seguridad, mantenimiento, hospedaje, etc.) (MINEM, 2018) lo cual, naturalmente constituye un incentivo para que dichos trabajadores ejerzan su derecho a asociarse a una organización sindical con la finalidad de obtener beneficios producto de la negociación colectiva en tanto entienden el impacto que pueden generar ante una eventual medida huelga, esto es un daño (que trasciende a los intereses de su empleador) importante en la economía nacional. Aunado a ello, se puede considerar el boom minero en la década estudiada (Chong, 2017).

**Tabla 2: Perú, Convenios Colectivos de Trabajo, oportunidad de acuerdo, Minería, 2007-2017.**

<b>Año</b>	<b>NEGOCIACIÓN DIRECTA</b>	<b>CONCILIACIÓN</b>	<b>EXTRAPROCESO</b>	<b>ARBITRAJE</b>	<b>TOTAL</b>
2007	8	1	0	2	11
2008	2	0	2	2	6
2009	13	0	0	0	13
2010	15	12	0	2	29
2011	19	0	14	2	35
2012	6	0	1	2	9
2013	6	0	2	0	8
2014	5	0	1	0	6
2015	2	0	0	0	2
2016	4	0	0	0	4
2017	1	0	0	0	1
<b>Total</b>	<b>81</b>	<b>13</b>	<b>20</b>	<b>10</b>	

Fuente: Elaboración de la autora con base en las estadísticas del archivo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Se aprecia que la negociación por tracto directo es la forma de solución del pliego de reclamos privilegiada entre los actores sociales (73) representando el 82.49% con respecto al total de los CCTs solucionados, siendo que en la etapa de conciliación se registraron doce (12) CCTs, veinte (20) convenios en extra proceso; y tan solo ocho (8) en la etapa de

arbitraje. Igualmente, se evidencia una caída en la celebración de los CCTs en el año 2017 con un (01) solo CCT registrado, siendo el pico más alto en el año 2011, con treinta y cinco (35) CCTs.

### **2.3. Tendencias sobre seguridad y salud en el trabajo**

Importa precisar que la SST se encuentra dentro de la formulación del concepto de trabajo decente desarrollado por la OIT como protección de los trabajadores contra las enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo, no obstante, se destaca el cambio de perspectiva, de proteccionista a la prevencionista, lo cual se visibiliza en los instrumentos de la OIT adoptados desde 1981. Así, la SST anticipa, realiza el reconocimiento y controla los riesgos que se producen en el lugar de trabajo y que pueden generar un impacto no solo en la salud de los trabajadores sino en la comunidad cercana y en el medio ambiente (OIT, 2009).

Dentro del marco de la iniciativa relativa al futuro del trabajo, la OIT ha establecido una concepción integral y transversal de la SST, lo cual supone las condiciones generales laborales por su relación en la salud de los trabajadores entre las que se encuentran la contraprestación, jornadas, descansos, horarios, etc; y además, un enfoque holístico, esto es, considerar ámbitos extra laborales, que todo influye o puede ser capaz de generar implicancias en la SST, de ahí la importancia de otras áreas como el medio ambiente, la economía, la psicología, la sociología, etc (OIT, 2018).

### **2.4. Negociación colectiva como regulador de la prevención de riesgos laborales en la actividad minera**

Como se explicó en el numeral 1.2.1.1. mediante el ejercicio del derecho a la negociación se pueden regular condiciones de trabajo referidas al aterrizaje de medidas concretas, aclarar ambigüedades, entre otras.

Se precisa que la regulación por negociación colectiva de los factores de riesgos el trabajo minero para prevenir enfermedades profesionales, fue reconocido y fomentado por el Tribunal Constitucional en el año 2006 en la sentencia correspondiente al Expediente N° 4635-2004-AA/TC, fundamento N° 34, cuando indicó que:

*“(...) es indispensable desarrollar medidas, a cargo del Estado, de las empresas mineras, de los sindicatos y los propios trabajadores, que permitan prevenir y disminuir, lo más que se pueda, la adquisición de este tipo de enfermedades”.*

Sin embargo, es recién con la promulgación de la LSST, que el Estado adopta una acción concreta al respecto, estableciendo de manera expresa que los agentes negociales pueden regular condiciones relativas a la SST, conforme se advierte del literal b) del artículo 23 de la LSST:

*“Artículo 23. Principios de la Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo. La Política del Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo incluye, como mínimo, los siguientes principios y objetivos fundamentales respecto de los cuales la organización expresa su compromiso: (...) b) El cumplimiento de los requisitos legales pertinentes en materia de seguridad y salud en el trabajo, de los programas voluntarios, de la negociación colectiva en seguridad y salud en el trabajo, y de otras prescripciones que suscriba la organización (...)” (El subrayado es de la autora)*

Igualmente, se dispone en los artículos 25 y 76 del Reglamento de la LSST:

*“Artículo 25.- El empleador debe implementar el Sistema de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo, (...) Los empleadores pueden contratar procesos de acreditación de sus Sistemas de Gestión de la Seguridad y Salud en el Trabajo en forma voluntaria y bajo su responsabilidad. Este proceso de acreditación no impide el ejercicio de la facultad fiscalizadora a cargo de la Inspección del Trabajo respecto a las normas nacionales de seguridad y salud en el trabajo, así como las normas internacionales ratificadas y las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva (...). (El subrayado es de la autora)*

*“Artículo 76.- Cuando el artículo 37 de la Ley hace referencia a la legislación y otros dispositivos legales pertinentes comprende a (...) También se incluyen*

las disposiciones en la materia acordadas por negociación colectiva, de ser el caso." (El subrayado es de la autora)

#### **2.4.1. Monetización de peligros y/o riesgos del trabajo minero**

Desde el origen del empleo en lugares de trabajo las sociedades interpretaron a la existencia de los daños a la vida y salud de los trabajadores (enfermedades ocupacionales y accidentes de trabajo) como un costo adicional que tenían que cubrir en tanto era propio del negocio, por lo que no se dio una debida atención a la prevención sino mas bien a la protección. Sobre ello, la doctrina ha señalado que existe la práctica de realizar pagos a los trabajadores que aceptan ejecutar trabajos peligrosos (Luna, 2019) y que es común el planteamiento puramente defensivo de la SST en los CCTs, en lugar de ahondar en la prevención dirigida a evitar tales riesgos o reducir sus consecuencias o a eliminar peligros (Tudela, 2018) y que ello tiene su génesis en las condiciones especiales en las que el trabajador realiza sus actividades (Moreno, 2008).

Del análisis de los CCTs, se advierte que las organizaciones sindicales a pesar de las limitaciones señaladas en el numeral 1.2.1.1. de esta tesis, han pactado una abundancia de bonificaciones o asignaciones sobre peligros y/o riesgos en el trabajo, tales como: Bonificación por trabajo en altura, Bonificación por riesgo de vida, Bono por exposición a reactivos químicos, Bono por agua, Bono por subsuelo, Asignación de riesgo de planta, Asignación de riesgo de superficie, Bonificación por exposición y manipuleo de sustancias tóxicas, Bonificación por exposición a elementos químicos y zonas contaminantes, entre otros; siendo de mayor recurrencia el bono por riesgo por subsuelo y bonificación por riesgo de vida los que a su vez han sido pactados por cifras económicas específicas que van desde S/. 0.4 soles diarios en el caso del bono por subsuelo hasta S/.19.38 soles en el caso del bono por altura, conforme se puede apreciar a continuación:

- CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, que acordaron en el Capítulo III bajo la denominación de Salarios, Bonificaciones y otros a:

"(...) 3.9 Bonificación por alta temperatura: La Empresa pagará una bonificación de S/. 1.05 (Un Nuevo Sol con 05/100) por día trabajado a una temperatura de 30 grados centígrados o más. (Cláusula Permanente)". (El subrayado es de la autora)



- CCT 2009 celebrado entre Compañía Minera Antamina S.A. y el Sindicato de Único de trabajadores de la misma empresa, acordaron:

*“(...) 7. Bonificación Por Riesgo De Vida: (...) a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado con categorías remunerativas W1 y W7 que realizan labores de voladura, para los electricistas y el personal que manipula reactivos u opera con cables de alta tensión, una bonificación equivalente al medio por ciento (0.5%) de su remuneración básica mensual. Tendrán derecho a la bonificación, en forma proporcional al tiempo laborado, los trabajadores operadores que laboren ocasionalmente en cualquiera de las condiciones antes mencionadas.” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2009 celebrado entre Century Mining Perú S.A.C. y el Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga de la misma empresa, acordaron:

*“(...) 9. ASIGNACIÓN POR SUBSUELO: Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la asignación por subsuelo, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, por el importe equivalente al 36% de la remuneración básica mensual. 10. ASIGNACIÓN POR RIESGO DE PLANTA: Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la asignación por riesgo de superficie, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, por el importe equivalente al 9% de la remuneración básica mensual. (...) BONIFICACIÓN POR DESGASTE FÍSICO: Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una bonificación por desgaste físico, a los trabajadores que laboran en sección mina y planta de beneficio, cuyo importe y beneficiarios serán determinados por la empresa y los trabajadores sujetos a trabajo en zonas de desgaste físico. Su bonificación será previo cuadro adjunto de ubicación de zonas. 17. BONIFICACIÓN POR EXPOSICIÓN Y MANIPULEO DE SUSTANCIAS TÓXICAS, ELEMENTOS QUÍMICOS Y ZONAS CONTAMINANTES: Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una bonificación, cuyo importe y beneficios serán determinados por la empresa y los trabajadores sujetos a exposición y manipuleo de sustancias tóxicas, elementos químicos y zonas contaminantes. Su bonificación será previo cuadro adjunto de ubicación de zonas.” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2012-2015 celebrado entre Compañía Minera San Ignacio de Morocha S.A.A. y el Sindicato de Trabajadores de la misma empresa, acordaron:

*“(...) 2.2. BONO DE AGUA. - La Empresa conviene en otorgar una bonificación de S/. 4.00 (Cuatro y 00/100 Nuevos Soles) por este concepto, a aquellos trabajadores que se encuentran laborando en forma permanente en*

esta condición, debido a la dinámica de operaciones en la mina y a la distribución del personal.” (El subrayado es de la autora)

- CCT 2015-2018 celebrado entre la Empresa Minera Los Quenuales S.A. y el Sindicato Único de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de dicha empresa, que acordaron:

“(…) 2.6. BONIFICACIÓN POR SUBSUELO (…) La Empresa otorgará una bonificación de S/. 4.30 por día trabajado a sus trabajadores que realicen labores permanentemente en subsuelo (…)

Los trabajadores que eventualmente realicen labores en subsuelo percibirán en columna aparte, una bonificación de S/. 4.30 por jornada trabajada de ocho (08) horas, o la proporción correspondiente por fracciones mínimas trabajadas de una (01) hora (…)” (El subrayado es de la autora)

Asimismo, se verifica que las regulaciones citadas no contienen en sí mismo un fin preventivo en tanto que no anticipan medidas para prevenir riesgos en el trabajo y por ende no tienen por objeto sustituir las obligaciones del empleador –establecidas por el Estado- en materia de SST, sino que responderían a la costumbre de regular voluntariamente mediante CCTs la exposición a los más relevantes riesgos del trabajo identificados, asignando para ello una suma económica que por lo general denominan bonificación. Cabe precisar que dicha regulación en los CCTs se ha mantenido a lo largo de los años analizados advirtiéndose su mayor regulación en los años 2016 y 2017.

Asimismo, se observa una variación de los agentes negociales al acordar mediante CCT que no existirán bonificaciones por riesgos del trabajo como a la exposición a la altura, por el trabajo en subsuelo o por trabajar en condiciones de toxicidad conforme se advierte del CCT 2016-2017 celebrado entre el Sindicato Único de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de la Compañía San Valentín S.A. y dicha empresa:

“(…) ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN

REMUNERACIONES (…)

2. BONIFICACIÓN POR ALTURA: Las partes acuerdan que no existirá bonificación por trabajo de altura.

3. BONIFICACIÓN POR SUBSUELO: Las partes acuerdan que no existirá bonificación por subsuelo (…)

8. BONIFICACIÓN POR TOXICIDAD:

Las partes acuerdan que no habrá bonificación por este concepto. LA EMPRESA continuará, como es costumbre, con la entrega de un tarro pequeño de leche abierto

*durante el desayuno durante tres días a la semana, además del quaker permanente. Este acuerdo se implementará en todas las unidades mineras de titularidad de LA EMPRESA, quien también asume el compromiso de cumplir con la entrega de EPPs, control de los equipos propios y contratados, ejecutar los trabajos de ventilación en las labores y previsión en superficie, a través de planes específicos para cada zona.”* (El subrayado es de la autora)

#### **2.4.2. Regulación preventiva**

Del análisis de los CCTs, se colige que los agentes negociales han regulado diversas condiciones de naturaleza preventiva en el trabajo minero tales como las referidas a la vigilancia de la salud, seguridad, capacitación, información, entre otros.

Se destaca que se han regulado con mayor frecuencia sobre medidas preventivas de seguridad de naturaleza personal como es el caso de los EPPs, medida que de acuerdo con la normativa sobre SST y al enfoque preventivo, implica que se protege cuando el riesgo no fue posible de evitar (OIT, 2018).

En los CCTs, se ha acordado entrega de mameluco térmico, ropa de trabajo y equipo de seguridad. Sin embargo, no solo se regula la dotación de dichos EPPs, sino además otras condiciones, esto es, el uso y calidad de dichos equipos, la forma y la periodicidad de la entrega, inclusive en base a qué informe se entregarán dichos equipos a los trabajadores, entre otros, conforme se detalla a continuación a modo de ilustración:

- CCT 2007 celebrado entre la Compañía Minera Casapalca Unidad Americana S.A. y el Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de las empresas especializadas que prestan servicios a dicha empresa, que acordaron:

*“(...) 1.3. Implementos de seguridad: (...) La Empresa especializada, en la medida que lo disponga la norma de seguridad e higiene minera, proporcionará como condición de trabajo: Dos mamelucos, Un par de zapatos de seguridad (para el personal que labora en superficie) Botas de jebe, Cascos, Pantalones, Sacos, Capotes, Impermeables, Respiradores, Guantes, Anteojos, Protectores de oídos. Estos implementos serán otorgados de acuerdo con la necesidad de cada tipo de labor, y en caso de cese del trabajador, los referidos implementos deberán ser devueltos a la Empresa especializada.”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, que acordaron:

*“(...) De detectarse la comercialización o uso fuera de las instalaciones de DOE RUN PERU de los implementos de seguridad de propiedad de la empresa, se procederá con la investigación correspondiente para la aplicación de las sanciones de ley.”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2011-2016 celebrado entre Gold Fields La Cima S.A.A. y el Sindicato de Empleados Obreros de la misma empresa, acordaron:

*“(...) III.2. DOTACIÓN DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y OTROS. - (...) conformar un Comité ad-hoc paritario integrado por los representantes del Sindicato y la Empresa, para la elaboración de la matriz de dotación de EPP para cada posición, el cual deberá presentar su informe final a la Empresa a más tardar a los treinta (30) días hábiles de suscrito el presente Convenio (...)”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2014-2015 celebrado entre Nyrstar Ancash S.A. y el Sindicato de Trabajadores Mineros de la misma empresa, acordaron:

*“(...) punto 10: Zapatos y guantes dieléctricos: La Empresa conviene en seguir otorgando la dotación de dos (02) pares de zapatos dieléctricos y dos (02) pares de guantes dieléctricos, como mínimo en forma anual y de calidad garantizada, a todos los trabajadores que realizan trabajo con energía eléctrica, según las áreas que lo requieran. Dichos implementos serán renovados de forma adicional, cuando el uso y desgaste de los mismos lo haga necesario. Se realizará una contraentrega de los mismos.”* (El subrayado es de la autora)

En el caso del CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, se observa la tipificación abierta de una medida disciplinaria establecida por las partes mediante un CCT ante el supuesto de detectarse comercialización de los EPPs, otorgando cierta virtualidad ordenadora y de concreción legal (Tudela, 2018).

De otra parte, en relación a la vigilancia de la salud de los trabajadores, la que se concibe en nuestra regulación como un proceso de recopilación de información referida a la salud de la persona del trabajador, mediante distintos procedimientos para la adaptación de medidas preventivas para impedir la generación de efectos nocivos en la vida y salud de los trabajadores, los cuales son ejecutados por profesionales de la salud ocupacional (Cossio,

2016), se colige de los CCTs estudiados que se han regulado entre otros, programas de vigilancia de la salud, exámenes médicos ocupacionales obligatorios, exámenes médicos adicionales, campañas educativas en higiene y salud que incluye la educación sexual y el modo, forma y condiciones de la reubicación en los puestos de trabajo de los trabajadores en el caso que no puedan realizar las funciones propias de la posición para la cual fueron contratados, ello por causa de algún problema de salud proveniente o no de una enfermedad ocupacional o un accidente de trabajo:

- CCT 2007 celebrado entre la empresa Minera Yanacocha SRL y el Sindicato de Trabajadores de dicha empresa, que acordaron en el capítulo III:

*“(...) 3.2. Reubicación temporal: La empresa efectuará esfuerzos por tratar de reubicar temporalmente a trabajadores que hayan sufrido una dolencia, que le impida desempeñar sus labores habituales previa comunicación por escrito de los servicios médicos, donde constará la dolencia y las labores permitidas a realizar. Dicha reubicación se efectuará hacia puestos de trabajo compatibles con su condición física y siempre que el trabajador se encuentre calificado para desempeñarse en el nuevo puesto de trabajo, existe la vacante y la reubicación no exceda de un plazo mayor a 3 (tres) meses, luego de lo cual el trabajador deberá retornar a sus labores habituales o continuar con el descanso médico correspondiente que determine los servicios médicos”.* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, que acordaron en el Capítulo IV:

*“(...) 4.4. ENFERMEDADES PROFESIONALES: Párrafo 1.- Es Política de la Empresa velar por la salud de sus trabajadores y, por consiguiente, les realiza chequeos periódicos y cada vez que los casos lo requieran, a través del servicio de Medicina Ocupacional. En los casos que corresponda los resultados serán comunicados a los trabajadores para que soliciten a EsSalud o a la institución que corresponda el tratamiento respectivo. 4.5. EXÁMENES DE CAPACIDAD VISUAL Y AUDITIVA: DOE RUN PERÚ, de acuerdo a su política de seguridad, efectuará exámenes médicos de capacidad visual y auditiva a todos sus trabajadores que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran. Los anteojos respectivos serán proporcionados según prescripción médica (...) 4.7. CAMPAÑAS EDUCATIVAS EN HIGIENE Y SALUD: DOE RUN PERU, acorde con su filosofía empresarial, proseguirá con las campañas educativas de carácter preventivo sobre higiene, salud, y educación sexual dirigidas a los trabajadores (...)” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2009 celebrado entre Century Mining Perú S.A.C. y el Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga de la misma empresa, acordaron:

*“(...) 23. CHEQUEO MÉDICO GENERAL PERIÓDICO: La empresa conviene en realizar a todos sus trabajadores el chequeo médico anual que establece la ley.” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2011-2016 celebrado entre Gold Fields La Cima S.A.A. y el Sindicato de Empleados Obreros de la misma empresa, acordaron:

*“(...) V.5. REUBICACIÓN TEMPORAL. - La Empresa procurará reubicar dentro de sus posibilidades a aquellos trabajadores que, al retorno de una enfermedad o accidente de gravedad, no puedan realizar temporalmente sus labores habituales de modo normal. La Empresa efectuará dicha reubicación a puestos de trabajo compatibles con la condición física del trabajador y siempre que no deteriore el proceso de recuperación de su salud y cuente con las calificaciones generales para desempeñarse en el nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de lo cual el trabajador reubicado recibirá la inducción y entrenamiento específico adecuado para el desempeño del nuevo puesto asignado. La condición médica del trabajador cuya reubicación se solicita y el periodo de reubicación será finalmente determinado por el médico auditor de la Empresa, no pudiendo ser en ningún caso dicho periodo mayor a treinta días naturales totales.” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2009-2012 celebrado entre Southern Perú Copper Corporation, Sucursal del Perú y el Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC-ILO, Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC-Cuajone, Sindicato de trabajadores de Toquepala y Anexos acordaron:

*“(...) cláusula 43.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS: La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.” (El subrayado es de la autora)*

- CCT 2012-2015 celebrado entre Compañía Minera Antamina S.A. y el Sindicato de Único de trabajadores de la misma empresa, acordaron:

*“(...) C. Bienestar: 21. Salud Ocupacional: a. La Empresa conviene en mantener y asumir los costos del Programa de Vigilancia Médica (...) Los trabajadores que en forma permanente ocupen posiciones cuya exposición sea mayor al 50% de los valores establecidos como Límites Máximos permisibles de exposición contempladas en el anexo 4. Del D.S. 055-2010-*

TR (...) serán objeto de un programa de vigilancia especial, incluyendo una mayor periodicidad en la toma de muestras (...) f. asignar el trabajo adecuado temporal a los trabajadores que hayan terminado su tratamiento médico como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sufran una incapacidad temporal que no les permita desempeñarse inmediatamente (...) h. Se protegerá a las mujeres gestantes y aquellas que se encuentran en periodo de lactancia (...) evitando consecuencias en la salud del feto o la madre debida a los riesgos específicos para este grupo de trabajadores. (...) j. La presencia de Enfermedades Ocupacionales incluyendo las de tipo oncológico que sean diagnosticadas y cuya causa esté directamente relacionada con factores propios del trabajo desarrollado, deben recibir especial atención, en consecuencia, tendrá que adoptarse el control de riesgo relacionado y elaborarse un mapeo en los trabajadores que compartieron las mismas actividades o estuvieron en las mismas áreas de trabajo. (...) l. Los riesgos en el trabajo serán controlados permanentemente, siguiendo la jerarquía de control técnicamente establecida que incluye: ingeniería, señalizaciones, alertas y/o controles administrativos, y uso de equipos de protección personal adecuados. (...) 22. Seguro Oncológico: La empresa se compromete en contratar y asumir los costos de un seguro oncológico para todos los trabajadores como parte de la cobertura médica contratada con la Entidad Prestadora de Salud". (El subrayado es de la autora)

- CCT 2015-2016 celebrado entre Minera Chinalco Perú S.A. (MCP) y el Sindicato de Unificado de Trabajadores de la misma empresa, acordaron:

"(...) Cláusula N° 28: Reubicación del personal por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo: MCP conviene que el personal que por motivo de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo no pueda continuar prestando servicios en el puesto para el que fue contratado será transferido a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud sin menoscabo de sus derechos remunerativos y categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente declarada conforme ley." (El subrayado es de la autora)

Se destaca que en el acápite de vigilancia de la salud se ha regulado la protección expresa a las mujeres trabajadoras gestantes y aquellas en etapa de lactancia, así como la mención al feto. Se considera relevante en tanto que mediante un CCT las partes negociales aun cuando reproducen parte de una norma estatal, reconocen expresamente la condición especial de la mujer trabajadora y su protección en un ambiente de trabajo.

Respecto a la formación e información, cabe precisar que la primera implica la capacitación y adiestramiento, mientras que la segunda consiste en la transmisión de datos para

promover la prevención de riesgos de SST (OIT, 2018). De los CCTs, se aprecia el acuerdo de entrega de información sobre accidentes de trabajo a los organismos sindicales y además el acuerdo de la formación para evitar los riesgos en el trabajo:

- CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, que acordaron:

*“(...) 4.6. COPIAS DE REPORTE DE ACCIDENTES DE TRABAJO: La Empresa, en caso de accidentes de trabajo, entregará a sus trabajadores copia del respectivo reporte de accidente”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2009 celebrado entre Century Mining Perú S.A.C. y el Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga de la misma empresa, acordaron:

*“(...) 19. CAPACITACIÓN TÉCNICA: Las partes acuerdan que la empresa conviene en proporcionar capacitación técnica a los trabajadores y en particular cuando se obtengan nuevos equipos, de acuerdo al D.S. 046-2001-EM, art. 215° Reglamento de la Ley General de Minería.”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2015-2018 celebrado entre la Empresa Minera Los Quenuales S.A. y el Sindicato Único de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de dicha empresa, que acordaron:

*“(...) 1.6. DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO: Cuando la Empresa reasigne a un trabajador de una sección y/o área a otra, verificará a través de su jefe de sección, área o quien estuviera a cargo de ellas, la práctica suficiente y necesaria en las labores mineras a desarrollar y en materia de seguridad.”* (El subrayado es de la autora)

- CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, que acordaron:

*“(...) 5.1. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN: La Empresa continuará promoviendo la capacitación y el desarrollo de sus trabajadores mediante cursos y programas sobre aspectos de seguridad, técnicos, de gestión empresarial, humanísticos, medio ambiente y modernización (...)”* (El subrayado es de la autora)

Respecto a la regulación sobre seguridad, esto es, para la implementación de medidas idóneas y necesarias para proteger la salud del personal, entre otros, a través de los



sistemas de gestión de SST, de los CCTs analizados se aprecia declaraciones sobre seguridad e implementación de primeros auxilios:

- CCT 2016-2017 celebrado entre Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Unidad Julcani- Periodo 2016-2017 y el Sindicato Unitario de Trabajadores Mineros de dicha empresa- Unidad Julcani, que acordaron en el “(...) PUNTO N° VEINTISEIS: IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD: (...) Asimismo, seguirá cumpliendo con las medidas de seguridad en todos los ámbitos de la mina, conforme lo establecido por Ley.” (El subrayado es de la autora)
- CCT 2008-2013 celebrado entre la empresa Doe Run Perú SRL y el Sindicato Unitario de Trabajadores Metalúrgicos La Oroya de dicha empresa, que acordaron:

“(...) 6.3. BOTIQUINES: La Empresa, de acuerdo con su Política de Seguridad mantendrá permanentemente botiquines e implementos de primeros auxilios en cantidad suficiente y en perfectas condiciones en todas las secciones, de acuerdo a las normas técnicas”. (El subrayado es de la autora)

De otro lado, se aprecia que los agentes negociales han convenido en mejorar el estándar de protección social establecido por las normas mínimas sobre SST estas son:

- “(...) ACCIDENTES DE TRABAJO- TRANSPORTE: Se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa. Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa”. (El subrayado es de la autora) (CCT 2009-2012 celebrado entre Southern Perú Copper Corporation, Sucursal del Perú y el Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC-ILO, Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC-Cuajone, Sindicato de trabajadores de Toquepala y Anexos)
- “(...) SEGURO ONCOLÓGICO: La empresa se compromete en contratar y asumir los costos de un seguro oncológico para todos los trabajadores como parte de la cobertura médica contratada con la Entidad Prestadora de Salud”. (El subrayado es de la autora) (CCT 2012-2015 celebrado entre Compañía Minera Antamina S.A. y el Sindicato de Único de trabajadores de la misma empresa).

La regulación del seguro oncológico, es la creación de una nueva obligación para el empleador que no se encuentra prevista en ninguna norma estatal y cuyo origen

naturalmente, es el CCT. Se precisa que existe cáncer puede ser generado por las condiciones de trabajo por el polvo de sílice (OIT, 2003).

Respecto a la definición de accidente de trabajo, podemos señalar que se trata de una norma suplementaria, en tanto amplía el espectro de la definición de accidente de trabajo, ya que también se considerará a aquel que se produzca:

*“(...) en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa”.*

Conforme se aprecia, dicho supuesto que no se encuentra previsto en el glosario del RLSST toda vez que únicamente se ha regulado:

*“(...) Accidente de Trabajo (AT): Todo suceso repentino que sobrevenga por causa o con ocasión del trabajo y que produzca en el trabajador una lesión orgánica, una perturbación funcional, una invalidez o la muerte. Es también accidente de trabajo aquel que se produce durante la ejecución de órdenes del empleador, o durante la ejecución de una labor bajo su autoridad, y aun fuera del lugar y horas de trabajo.”*

Al respecto, es pacífico en la doctrina, que el CCT se privilegia respecto del contrato trabajo cuando el CCT es más favorable al prestador de servicios subordinado.

Asimismo, del análisis conjunto de los CCTs, se colige que los agentes negociales han privilegiado regular mediante la precisión o aterrizaje de manera concreta diversas obligaciones impuestas por las normas vigentes sobre SST, antes que la reproducción de normas vigentes o a la redacción de normas que superen la protección mínima en materia de SST.

Las materias preventivas más frecuentes en los CCTs han sido las referidas a los EPPs, seguida de la vigilancia de la salud y de la formación e información.

Sin perjuicio de todo lo expuesto y aun cuando no es objeto de la presente tesis, de los CCTs revisados, se aprecia que los organismos sindicales se han organizado de tal modo que

incluyen a los trabajadores de las empresas contratistas mineras, lo cual les permiten negociar no solo con los titulares mineros sino adicionalmente con las empresas contratistas, tal es el caso de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. y el Sindicato de Trabajadores Mineros metalúrgicos de las empresas especializadas, contratista y de la Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C., en el CCT 2017-2018.



## **TERCERA PARTE: PROPUESTAS**

### **CAPÍTULO III**

#### **3. PROPUESTAS PARA FOMENTAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SOBRE SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO**

Como se ha expuesto previamente, el derecho a negociar colectivamente es un mecanismo de solución de conflictos laborales que, además puede ser ejercido con la finalidad de no solo mejorar las disposiciones contenidas en la normativa vigente, sino además concretar aspectos puntuales, cubrir lagunas, clarificar ambigüedades, adaptar las exigencias legales a las necesidades propias de los actores sociales, establecer una regulación alternativa (Alegre, 2006) así como a regular circunstancias especiales y/o riesgos en el trabajo (Wright, 1998)

En tanto de la revisión efectuada de los CCTs de la GMM en el periodo estudiado, se advierte que, si bien se han regulado medidas preventivas en SST, también es cierto que se aprecia una cultura negocial en la que se monetizan los peligros y/o riesgos propios del trabajo minero. Bajo ese contexto, se presentan propuestas que, podrían coadyuvar a promover la regulación normativa sobre SST mediante el ejercicio del derecho a la negociación colectiva lo cual redundará en mejores condiciones para la vida y la salud de los trabajadores y en la productividad de las empresas mineras.

##### **3.1. Formación**

La formación adecuada de los agentes negociales en materia de SST es clave para el fomento de la negociación colectiva en dicha materia, no obstante, no sería una prioridad para los organismos sindicales. Por ejemplo, en el caso de la Confederación General de Trabajadores del Perú (CGTP), una de las principales organizaciones sindicales del país, que incluso participa como miembro en el Consejo Nacional de SST, según la investigación realizada por Blanco Frías, en la educación sindical que reciben los trabajadores no se contempla la temática de la SST (Blanco, 2013).

Se considera que dicha formación debiera prestar especial atención a lo que se está denominando el enfoque transversal e integral de la SST, que como se explicó en el numeral 2.3. de la tesis, supone considerar a todas las condiciones especiales del trabajo y además, la visión holística de la SST que implica la importancia en la SST de áreas extra laborales (OIT, 2018).

En tal sentido, la formación debería implicar el diseño y la puesta en marcha de programas de capacitación activa, permanente y entrenamiento, sobre derechos fundamentales en el trabajo dando especial énfasis al derecho a negociar colectivamente como mecanismo de regulación en materia de SST. Dichas capacitaciones podrían ser brindadas por personal competente del Estado como por ejemplo el MTPE, MINEM, Ministerio de Salud y sus respectivas Direcciones o Gerencias regionales al interior del país, o por organizaciones no gubernamentales, por los propios representantes de las organizaciones sindicales y de empleadores, Universidades y la OIT, por ejemplo.

Sin perjuicio de lo expuesto, la formación en SST y la negociación colectiva se puede incluir en la enseñanza de educación básica y superior, con la finalidad de promover la cultura de prevención en el trabajo y la posibilidad de regularlos mediante un CCT, ciertamente salvando las distancias respecto del contenido y la metodología de enseñanza de los contenidos en función a la población educativa.

De implementarse dicha propuesta, se contribuiría al Objetivo General N° 4 de la Política Nacional de SST, aprobada mediante Decreto Supremo N° 002-2013-TR, que establece el fortalecimiento de las capacidades de los actores laborales.

### **3.2. Indicadores**

Se hace necesario contar con indicadores sobre la regulación SST en los CCTs dado que el Anuario Estadístico Sectorial del MTPE, carece de dicha información.

En el acápite sobre las negociaciones colectivas solo existe información desagregada sobre condiciones remunerativas (nuevos soles), bonificaciones y/o asignaciones de los CCTs registrados, siendo todas “obligaciones de dar” y, además económicas:

- a) Aumento general
- b) Cláusula de salvaguarda mensual y/o diario
- c) Bonificación única por productividad
- d) Bonificación extraordinaria única vez
- e) Bonificación cierre de pliego
- f) Otras asignaciones y/o bonificaciones: esposa, hijo, fallecimiento (trabajador, familia), escolaridad, movilidad, refrigerio, quinquenio, uniforme, útiles de aseo, trabajo nocturno, horas extras, otros.

Incluso en el “Boletín de Negociaciones colectivas en el Perú 2017”, publicada en el año 2018, no contiene ningún acápite referido a las cláusulas reguladas sobre SST, a pesar que en dicho documento se menciona que los agentes negociales pueden adoptar acuerdos que no sean solamente económicos (MTPE, 2018).

En ese sentido, la propuesta consiste en que la información que brinde el MTPE contemple en el capítulo correspondiente a la negociación colectiva, la regulación sobre SST, la que inclusive puede ser subdividida, por ejemplo, en: a) Los servicios de SST, b) Protección colectiva y protección personal, c) Equipos de trabajo y maquinaria, d) Formación e información preventiva, e) Vigilancia de la salud de los trabajadores, f) Reubicación de trabajadores con problemas de salud, g) Primeros auxilios, situaciones de urgencia, planes de emergencia y evacuación, h) Documentación preventiva y i) Trabajadores especialmente vulnerables (OIT, 2018). En adición a ello, se considera que se debe añadir la proyección de los riesgos del trabajo tradicionales e igualmente importantes tales como la jornada de trabajo, el trabajo nocturno, la monetización de los riesgos o la organización en el trabajo, pues en caso contrario, se tendría una visión reducida de la SST, puesto que se trata de afrontar el conjunto de los riesgos del trabajo desde una visión transversal, integral y holística (OIT, 2018).

De implementarse dicha propuesta, se contribuiría al Objetivo General N° 2 de la Política Nacional de SST, que establece el fomento de una red integrada de información sobre SST que promueva la elaboración, implementación y evaluación de las acciones de prevención y además del fomento a la negociación colectiva sobre esta materia.

### **3.3. Información**

En la actualidad, la autoridad administrativa de trabajo no cuenta con una base de datos de los CCTs registrados a nivel nacional. En adición a ello, dicha autoridad no tiene la práctica de publicar los CCTs registrados, lo cual genera una dificultad no solo de índole informativa sino también para la promoción de la celebración de los CCTs.

Se precisa que, si bien los administrados pueden solicitar dicha información al ser pública, en atención al Texto Único Ordenado de la Ley de Transparencia y Acceso a la Información Pública, aprobado mediante Decreto Supremo N° 043-2003-PCM, lo cierto es que, al no existir una base de datos, en caso se solicitara alguno de ellos, es posible que no se encuentren o que incluso cuando sea ubicado, no se encuentren digitalizados, lo cual dificulta el acceso a la información.

En ese sentido, resulta necesario que la autoridad laboral trabaje en una base de datos de los CCTs que sea alimentada oportunamente, que sistematice y digitalice la información referente a los CCTs a fin de que los administrados puedan acceder a dicha información, lo cual permitirá que en base a dicha información, los actores negociales puedan conocer cómo se viene regulando la SST lo cual puede servir como un insumo para la elaboración de nuevos pliegos de reclamo y/o de conocimiento para la negociación.

### **3.4. Difusión**

Se propone el despliegue de campañas de promoción del derecho a la libertad sindical, con énfasis en la negociación colectiva y el derecho a la SST en el que se difundan las implicancias tanto jurídicas como en las propias en las relaciones laborales de negociar colectivamente en materia de SST, conforme lo expuesto en el numeral 1.2.2. de la tesis.

Dicha difusión debiera estar a cargo de los dos entes rectores de la SST, esto es el MTPE y el Ministerio de Salud, conforme lo establece la LSST.

## CONCLUSIONES

El derecho a la negociación colectiva es un medio de solución de conflictos entre el empleador y los trabajadores, y además es una fuente de derecho laboral entre las partes. Dicha autorregulación ofrece la oportunidad a las partes negociales (trabajadores, sus representantes y los empleadores) de garantizar medidas de prevención frente a los peligros y riesgos del trabajo minero, quienes pueden regularlas de acuerdo a sus intereses y necesidades de manera adecuada en función al IPERC y/u otros documentos del sistema de gestión de SST, mejorando las disposiciones contenidas en las normas estatales, concretando aspectos, cubriendo lagunas, clarificando ambigüedades, adaptando las exigencias legales, estableciendo una regulación alternativa y regulando circunstancias especiales.

La SST es un derecho humano y un derecho laboral fundamental que exige el cumplimiento de obligaciones preventivas por parte de los empleadores respecto a la salud y seguridad de su personal y los terceros de acuerdo al ámbito de aplicación previsto en las normas vigentes. Sin embargo, dicha regulación no garantiza por si sola su cumplimiento debido a la existencia de la ocurrencia de enfermedades profesionales y accidentes de trabajo en la GMM en el periodo estudiado conforme lo demuestran las estadísticas.

Bajo dicho contexto, se encuentra en la negociación colectiva una herramienta que permite a los empleadores, trabajadores y representantes, la posibilidad de regular sobre SST mediante CCT con la finalidad de reducir contingencias legales en tanto que las partes de mutuo acuerdo se obligan a adoptar medidas adecuadas para evitar efectos nocivos a la vida y salud de los trabajadores con efectos jurídicos capaces de ejercer coacción estatal ante un eventual incumplimiento. De tal modo que, las partes negociales cuentan con una norma que pueden voluntariamente regular de manera periódica a través de la celebración de un CCT con plena autonomía.

En la tesis se ha desarrollado dos implicancias de la negociación colectiva en SST, con la finalidad de establecer su importancia dentro de las relaciones de trabajo, siendo la primera, las estrictamente jurídicas entre las que encontramos, que se trata de un mecanismo regulatorio autónomo de las partes laborales, que tiene un efecto vinculante, que el ámbito de aplicación del lugar de trabajo puede garantizar su eficacia y que permite la cooperación



y participación de los agentes negociales; mientras que en la segunda, encontramos a las implicancias en las relaciones laborales, entre las cuales se cita a la productividad empresarial, las ventajas mutuas de las partes laborales, la vanguardia tecnológica y finalmente, el compromiso del cumplimiento de los acuerdos establecidos.

De otro lado, se aprecia que aún ante la existencia de problemas estructurales en la negociación colectiva conforme lo expuesto en el numeral 1.2.1.1. de la tesis, que debiera trascender evidentemente a los CCTs de las empresas de la GMM, ello no ha sido así debido posiblemente a las características propias del contexto social y económico de la actividad minera y de los agentes negociales en el país.

Se advierte de los CCTs revisados que se mantiene la regulación histórica respecto a la monetización de los peligros y riesgos del trabajo minero, lo cual envía a la población trabajadora un mensaje contrario a la prevención, toda vez que se traduce en que, ante la exposición de un peligro o riesgo laboral, corresponde una contraprestación económica.

De manera general, la tendencia en los CCTs revisados de la GMM es el aterrizaje de los contenidos sobre SST establecidos mediante normas emitidas por el Estado en la minería antes que, la creación de normas suplementarias o la reproducción textual de la normativa vigente.

Se aprecia de los CCTs que, durante el periodo estudiado en las GMM, se ha regulado con mayor incidencia sobre las medidas de protección, como la entrega de los equipos de protección personal. Respecto a la vigilancia de la salud, se ha normado entre otros, programas de la materia, exámenes médicos ocupacionales obligatorios, exámenes médicos adicionales, campañas educativas en higiene y salud y el modo, forma y condiciones de la reubicación en los puestos de trabajo de los trabajadores en el caso que no puedan realizar las funciones propias de la posición para la cual fueron contratados.

Dentro de las regulaciones que se destacan en los CCTs estudiados, encontramos al concepto de accidente de trabajo "*in itinere*", esto es, aquel que puede sufrir el personal minero durante los viajes desde su domicilio hasta su centro laboral y viceversa, superando el concepto establecido en el RLSST y el otorgamiento de un seguro oncológico para el personal minero, obligación que no se encuentra prevista en normas estatales.

La escasa regulación suplementaria sobre SST en los CCTs analizados por el periodo estudiado puede ser entendida como parcialmente positiva, en el sentido de la autosuficiencia e idoneidad de la normativa emitida por el Estado para proteger los derechos de los trabajadores (vida y salud), cuyo carácter técnico avalaría el escaso papel de los agentes sociales. De modo tal, que se reduciría el marco de actuación de la negociación colectiva a la sola mejora de los estándares mínimos legales, que impide actuaciones “en peor”, limitando su actuación a la concreción de aspectos, cubrir lagunas, clarificar ambigüedades, adaptación de las exigencias legales a las necesidades, etc.



## RECOMENDACIONES

Se hace necesario que se realicen estudios para comprender las implicancias que pueden generar para las partes laborales, la negociación colectiva en SST para que, en función a ello, se puedan generar estrategias que permitan gestionar adecuadamente la promoción de la negociación colectiva en SST.

En la tesis se ha desarrollado las implicancias de la negociación colectiva en SST en la GMM desde una perspectiva prevencionista, encontrándose pendiente el estudio de la SST desde una perspectiva integral y holística como se explica en el numeral 2.3., es decir que la SST comprende a todas las condiciones laborales (ingresos económicos de los trabajadores, jornadas, descansos, regularidad de trabajo, etc) en la que por el desarrollo de su labor, se encuentra el trabajador y el enfoque desde una percepción extra laboral esto es, que todo influye o es capaz de influir en la SST, lo que supone la importancia desde la perspectiva de distintas disciplinas como la psicología, economía, sociología, etc.

Por tanto, para la promoción de la negociación colectiva en SST se recomienda el despliegue de campañas de promoción del derecho de libertad sindical, con énfasis en la negociación colectiva y a la SST en el que se difundan las implicancias tanto jurídicas como en las propias relaciones laborales de negociar colectivamente en materia de SST.

Asimismo, se considera necesaria la implementación de formación para los agentes negociales, la cual debería incluir no solo aspectos técnicos de SST, sino además, se debe prestar especial atención a la concepción integral de la SST y bajo el enfoque de una visión holística.

Ante la ausencia de indicadores información respecto a los peligros y/o factores riesgos del trabajo que son regulados mediante CCTs, así como a las cláusulas de prevención SST, se considera necesario que la autoridad laboral los incluya como indicadores dentro de los conceptos que identifica como regulados en los CCTs para efectos estadísticos. En adición a ello, que dicha autoridad genere una base de datos de los CCTs que sea alimentada oportunamente, que sistematice y digitalice la información referente a los CCTs a fin de que los administrados puedan acceder a dicha información, lo cual permitirá que, en función a dicha información, los actores negociales puedan conocer cómo se viene regulando la SST

lo cual puede servir como un insumo para la elaboración de nuevos pliegos de reclamo y/o de conocimiento base para la negociación.



## REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AGENCIA EUROPEA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

EU-OSHA: *Las ventajas de una buena salud y seguridad en el trabajo*. Consulta: 15 de mayo 2015

<https://osha.europa.eu/es/tools-and-publications/publications/factsheets/77>

AGENCIA EUROPEA DE LA SEGURIDAD Y SALUD EN EL TRABAJO.

EU-OSHA: *Participación de los trabajadores en la salud y seguridad en el trabajo. Una guía práctica*. Consulta: 3 de julio de 2015.

<http://es.slideshare.net/edsondeci/te3111179-esc>

AGUINAGA, Ernesto

*"El Estado peruano tiene la obligación de respetar y garantizar la libertad sindical y la negociación colectiva"*. Consulta: 29 de febrero de 2020.

<https://idehpucp.pucp.edu.pe/entrevistas/ernesto-aguinaga-el-estado-peruano-tiene-la-obligacion-de-respetar-y-garantizar-la-libertad-sindical-y-la-negociacion-colectiva/>

ALEGRE, Manuel

2006 "La función de la negociación colectiva en la prevención de riesgos laborales". *Gestión Práctica de Riesgos Laborales*. Valencia, 2006, num 23, pp 46-51.

ALONSO, Manuel

2000. *Pactos colectivos y contratos de grupo*. Granada: Comares.

AGENCIA PERUANA DE NOTICIAS

ANDINA: *Mujeres ocupan el 6% de la masa laboral en el sector minero*. Consulta 29 de mayo de 2019.

<https://andina.pe/agencia/noticia-mujeres-ocupan-6-de-masa-laboral-el-sector-minero-751627.aspx>

BLANCO, Jorge

2003. *La gestión de la educación sindical en la CGTP: una aproximación al estudio de la definición de los contenidos formativos (2006-2012)*. Consulta: 1 de mayo de 2016.

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4573/BLANCO\\_FRIAS\\_JORGE\\_GESTION\\_CGTP.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/4573/BLANCO_FRIAS_JORGE_GESTION_CGTP.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

BOZA, Guillermo

2009 “El Convenio colectivo de trabajo como fuente de derecho: Naturaleza jurídica, contenidos y efectos”. *Libro Homenaje a Javier Neves Mujica*. Lima: Editorial Grijley, Pág 103-109.

CHONG, Alberto y COZZUBO, Angelo

*Boom Minero y Salud Femenina en el Perú*. Consulta: 17 de noviembre de 2017.

<http://focoeconomico.org/2017/08/18/boom-minero-y-salud-femenina-en-el-peru/>

COSSIO, André

2016 *El Derecho a la Intimidación en el Derecho a la Salud de los Trabajadores*. Consulta: 18 de abril de 2016.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/123456789/8159>

COSSIO, André

2016 “Hacia una Aproximación al Estudio de impacto económico de los accidentes de trabajo en el Perú durante los años 2011 a 2014: La prevención de los riesgos laborales y la productividad”. *Derecho & Sociedad. Derecho del Trabajo*. Lima, número 49, pp 401-413.

DE LA VILLA, Luis & otros

1991 *Instituciones de Derecho del Trabajo*. Madrid: Centro de Estudios Ramón Areces.

DIAZ, Marcelo

2019 *Manual de salud y seguridad en trabajos de minería*. Buenos Aires: Aulas y andamios. Consulta: 15 de setiembre de 2019

[https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/salud\\_seg\\_mineria.pdf](https://www.oitinterfor.org/sites/default/files/salud_seg_mineria.pdf)

#### DIRECCIÓN GENERAL DE SALUD AMBIENTAL

2005 *Manual de salud ocupacional*. Lima: Perugraf.

Consulta: 15 de marzo de 2016.

[http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual\\_deso.PDF](http://www.digesa.minsa.gob.pe/publicaciones/descargas/manual_deso.PDF)

ERMIDA, Oscar

1993 “La intervención estatal en las relaciones colectivas de trabajo latinoamericanas”, *Nueva Sociedad*. Buenos Aires, número 128, pp 29-37.

GERNIGON, Bernard

2000 *La negociación colectiva: Normas de la OIT y principios de los órganos de control*. Ginebra. Consulta: 2 de junio de 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---normes/documents/publication/wcms\\_087940.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---normes/documents/publication/wcms_087940.pdf)

GONZALES, Orlando

2017 *Clasificación de los Regímenes y contratos especiales de trabajo*. Tesis de doctorado. Trujillo. Universidad Nacional de Trujillo, escuela de postgrado. Consulta: 8 de agosto de 2018.

<http://dspace.unitru.edu.pe/bitstream/handle/UNITRU/5734/Tesis%20Doctorado%20-%20Orlando%20Gonz%a1les%20Nieves.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

#### INSTITUTO NACIONAL DE ESTADÍSTICA E INFORMÁTICA

2018 *Perú: Indicadores de Empleo e Ingreso por Departamento*. Lima. Consulta: 29 de julio de 2019.

[https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones\\_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf](https://www.inei.gob.pe/media/MenuRecursivo/publicaciones_digitales/Est/Lib1537/libro.pdf)

JENNING, Norman

1998 “Visión General de la Minería”. Enciclopedia de Salud y Seguridad en el Trabajo.OIT, pp 74.2. Consulta: 2 de octubre de 2019.

<https://www.insst.es/documents/94886/161971/Cap%C3%ADtulo+74.+Minas+y+canteras>

LENGUA, César

2012 “La negociación colectiva y la seguridad y salud en el trabajo: retos y realidades”. *Tendencias y Perspectivas Laborales: Juicios, Relaciones Sindicales y Marco Interdisciplinario*. Lima. El Búho EIRL, pp 48-54.

LUNA, Jairo. *Negociación colectiva y seguridad y salud en el trabajo*. Consulta: 23 de septiembre de 2019.

<http://blog.pucp.edu.pe/blog/sst/wp-content/uploads/sites/19/2018/03/Negociaci%C3%B3n-colectiva-y-SST-JELG-2017.pdf>

MANKY, Omar

2014 “Democracia, crecimiento económico y sindicalismo en el Perú del siglo XXI. Continuidades y rupturas”. *Revista Latino-americana de Estudos do Trabalho*. Rio de Janeiro. Año 19, número 31, pp 195, 228. Consulta: 15 de marzo 2019.

[https://www.academia.edu/28075743/Democracia\\_crecimiento\\_econ%C3%B3mico\\_y\\_sindicalismo\\_en\\_el\\_Per%C3%BA\\_del\\_siglo\\_XXI.\\_Continuidades\\_y\\_rupturas](https://www.academia.edu/28075743/Democracia_crecimiento_econ%C3%B3mico_y_sindicalismo_en_el_Per%C3%BA_del_siglo_XXI._Continuidades_y_rupturas)

MELENDEZ, Willman y THERESE, Pamela.

2018 *El fomento de la negociación colectiva y el Estado peruano. Tesis de maestría en derecho*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú, escuela de post grado. Consulta: 20 de agosto de 2017.

[http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%C3%a9ndez%20Trigoso\\_N%C3%ba%C3%b1ez%20Therese\\_Fomento\\_negociaci%C3%b3n\\_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/bitstream/handle/20.500.12404/9727/Mel%C3%a9ndez%20Trigoso_N%C3%ba%C3%b1ez%20Therese_Fomento_negociaci%C3%b3n_colectiva1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2002 *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú. Convenio 145*. Lima. Consulta: 2 de mayo de 2015.

[http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt\\_145.pdf](http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt_145.pdf)



MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

2017 *Empleo, Seguridad y Salud Ocupacional en Minería. Anuario Minero 2017*, Lima.

Consulta: 23 de octubre de 2018.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/98805/ANUARIO\\_MINERO\\_2017\\_1\\_.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/98805/ANUARIO_MINERO_2017_1_.pdf)

MINISTERIO DE ENERGÍA Y MINAS

2018 *Actividad minera empleó a más de 189 mil trabajadores en el 2017*. Consulta: 02 de octubre de 2019.

<http://www.minem.gob.pe/detallenoticia.php?idSector=1&idTitular=8519>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

*Plan Nacional de Seguridad y Salud en el trabajo*. Consulta: 2 de abril de 2018.

<https://busquedas.elperuano.pe/normaslegales/decreto-supremo-que-aprueba-el-plan-nacional-de-seguridad-y-decreto-supremo-n-005-2017-tr-1509246-3/>

MINISTERIO DEL TRABAJO Y PROMOCIÓN DEL EMPLEO

2018 *Negociaciones Colectivas en el Perú*. Lima. Consulta: 9 de septiembre de 2019.

[https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/178833/Bolet%C3%ADn\\_negociaciones\\_2017.pdf](https://cdn.www.gob.pe/uploads/document/file/178833/Bolet%C3%ADn_negociaciones_2017.pdf)

MORENO, Ana

2008 “Prevención de riesgos laborales y complementos de peligrosidad, toxicidad y penosidad”. *Revista andaluza de trabajo y bienestar social*. Andalucía, número 93, pp 125-156.

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2002 *Condiciones de Trabajo, Seguridad y Salud Ocupacional en la Minería del Perú*.

*Convenio 145*. Lima. Consulta: 2 de mayo de 2015.

[http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt\\_145.pdf](http://www.ingenieroambiental.com/4031/dt_145.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2003 *La seguridad en cifras*. Ginebra. Consulta: 4 de abril de 2017.

[https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report\\_esp.pdf](https://www.ilo.org/legacy/english/protection/safework/worldday/report_esp.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2009 *Estudio General Relativo al Convenio sobre Seguridad y Salud de los Trabajadores*. Ginebra. Consulta: 16 de abril de 2016. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms\\_103489.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_103489.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2019 *Seguridad y salud en las minas a cielo abierto*. Ginebra. Consulta: 2 de junio de 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms\\_617125.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---sector/documents/normativeinstrument/wcms_617125.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2018 *Tendencias legislativas en seguridad y salud*. Buenos Aires. Consulta: 2 de diciembre de 2018. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos\\_aires/documents/publication/wcms\\_619052.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-buenos_aires/documents/publication/wcms_619052.pdf)

ORGANIZACIÓN INTERNACIONAL DEL TRABAJO

2019 *Seguridad y Salud en el centro del futuro del Trabajo*. Ginebra. Consulta: 30 de octubre de 2019. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms\\_686762.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/documents/publication/wcms_686762.pdf)

PEYRONE, Fiorella

2014 “Seguridad y Salud en el Trabajo en la Negociación Colectivas”. *Soluciones Laborales N° 77*, pp 57-65.

ORNA, Luis

2016 “Gobot: Robot minero explorador”. *10 Mejores trabajos de investigación y tecnología minera*. Lima. Consulta: 13 de junio de 2018. [https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/10-Mejores-Trabajos-Investigacion-Tecnologia-Minera.pdf](https://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/10-Mejores-Trabajos-Investigacion-Tecnologia-Minera.pdf)

ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION DE ENERGÍA Y MINERÍA

2017 *La Industria de la Minería en el Perú*. Lima: Gráfica Biblios S.A. Consulta: 5 de abril de 2019.

[http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Osinergmin-Industria-Mineria-Peru-20anos.pdf](http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Osinergmin-Industria-Mineria-Peru-20anos.pdf)

ORGANISMO SUPERVISOR DE LA INVERSION DE ENERGÍA Y MINERÍA

2018 *Análisis Estadístico de Seguridad*. Lima. Consulta: 15 de noviembre de 2019.

[http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro\\_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Compendio-Illustrativo-Accidentes-Mineria-2017.pdf](http://www.osinergmin.gob.pe/seccion/centro_documental/mineria/Documentos/Publicaciones/Compendio-Illustrativo-Accidentes-Mineria-2017.pdf)

PEYRONE, Fiorella

2014 “Seguridad y Salud en el Trabajo en la Negociación Colectivas”. *Soluciones Laborales* N° 77, pp 57-65.

RUBIO, Marcial

2000 *El sistema jurídico. Introducción al Derecho*. Lima: Fondo editorial PUCP.

RUGGIRELLO, Hernan y DIAZ, Marcelo

2010 *Estudios cualitativos: condiciones y medio ambiente de trabajo. Casos: Comité Mixto*. Buenos Aires: Aulas y Andamios. Consulta: 18 de agosto de 2018.

[http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fundacion-uocra/20171110053901/pdf\\_466.pdf](http://biblioteca.clacso.edu.ar/Argentina/fundacion-uocra/20171110053901/pdf_466.pdf)

SARAVIA, Sergio

2015 “¡Ahora o nunca! #HuelgaEnRipley”: *El caso del Sindicato Único de trabajadores del grupo Ripley S.A. Perú*. Lima. Pontificia Universidad Católica del Perú, escuela de post grado. Consulta: 15 de mayo de 2017.

<http://tesis.pucp.edu.pe/repositorio/handle/20.500.12404/7449>

SEPÚLVEDA, Juan y VEGA, María

1998 *Guía Didáctica para la Negociación Colectiva*. Lima: OIT. Consulta: 11 de diciembre de 2015.

[http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed\\_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms\\_117797.pdf](http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---actrav/documents/publication/wcms_117797.pdf)

TOYAMA, Jorge

1994 “El contenido del convenio colectivo de trabajo”. *IUS ET VERITAS*, pp 169-167.

#### TRIBUNAL CONSTITUCIONAL

2004 Expediente N° 4635-2004-AA/TC. Sentencia: 17 de abril de 2006.

Consulta: 15 de noviembre de 2016.

<https://www.tc.gob.pe/jurisprudencia/2006/04635-2004-AA.pdf>

TUDELA, Gregorio y VALDEOLIVAS, Yolanda

2018 *La Seguridad y salud laboral en la negociación colectiva*. Madrid. Consulta: 2 de marzo de 2019.

<http://www.saludlaboral.ugticyl.es/archivos/documentos/seguridad-y-salud-laboral-en-negociacion-colectiva.pdf>

WRIGHT, Michael

1998 “Negociación colectiva y salud y seguridad”. Enciclopedia de salud y seguridad en el trabajo. OIT, pp 21.15. Consulta: 18 de agosto de 2014.

<https://www.insst.es/documents/94886/161958/Sumario+del+Volumen+I/18ea3013-6f64-4997-88a1-0aadd719faac>

ZAVALA, Jaime

2016 “Panorama actual de las funciones de la negociación colectiva”. *Análisis Laboral*. Lima, pp 8-10.

ZAVALA, Jaime; Vilchez, Lidia & Mendoza, Luis

2016 “Los derechos inespecíficos laborales y su regulación a través de la negociación colectiva”. *Análisis Laboral*. Lima, pp 44-45.

## ANEXOS

Anexo A. Minera Yanacocha SRL y Sindicato de trabajadores

### **MINERA YANACOCHA S.R.L. Y SINDICATO DE TRABAJADORES**

#### **CONVENIO COLECTIVO**

En la ciudad de Lima, a 15:00 horas del día 31 del mayo de 2007. en las oficinas de la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo ubicadas en la Av. Salaverry 655, Jesús María, se reunieron de una parte, los integrantes de la comisión negociadora acreditada por MINERA YANACOCHA S.R.L., señores Jorge Lluncor Carvajal identificado con DNI N° 29239637; Oscar Silva Rojas, identificado con DNI N° 26695671; Iván Carrera Vega identificado con DNI N° 10262409, Luis Álvarez Ganoza identificado con DNI N° 25617011; Alejandro Robatti Álvarez De La Torre identificado con DNI N° 08889007 y Víctor Ferro Delgado identificado con DNI N° 07829683; y de la otra parte, en representación de la comisión negociadora acreditada por el SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA COMPAÑÍA MINERA YANACOCHA S.R.L., los señores Guillermo Nina Yampasi identificado con DNI N° 22091114, Secretario General; Robinson Castañeda Vargas identificado con DNI N° 27916679 Secretario General Adjunto, Guillermo Jiménez Huamaní identificado con DNI N° 22088544, Secretario de Organización; Juan Ernesto Duránd Arenas identificado con DNI N° 08266801, Secretario de Defensa; Néstor Lezama Abanto identificado con DNI N° 36723579, Secretario De Control y Disciplina; Reginal Arenaza Coloma identificado



con DNI N° 26719309, Secretario de Economía, julio Novoa Pachamango identificado con DNI N° 26628678, Secretario de Actas y Archivo; Wilmer Lezama Abanto identificado con DNI N° 26724776, Secretario de Prensa y Propaganda; Eliseo Castro Ortiz identificado con DNI N° 29687423, Secretario de Asistencia Social y Asuntos Pensionables; Jorge Guanilo Sandoval identificado con DNI N° 19235609, Secretario de Frente Único Regional y Comunidades; Marco León García, identificado con DNI N° 26616886 Delegado; Jorge López Tello, identificado con DNI N° 26728051 Delegado; debidamente asesorados por el señor Jesús Del Castillo Rivero identificado con DNI N° 22085631, Secretario Regional del Norte de la Federación de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú; con la participación de la Dra. Manuela García Cochagne, en su condición de Directora Nacional de Relaciones de Trabajo; con el objeto de celebrar el presente convenio colectivo:

## CAPÍTULO I

### I. ASPECTOS GENERALES

#### 1.1. **Ámbito del convenio colectivo**

El Convenio colectivo (en adelante: "el Convenio") contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de Trabajo, productividad y de más concernientes a las relaciones entre Minera Yanacocha S.R.L. (en adelante: "la Empresa") y los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores de la Compañía Minera Yanacocha S.R.L. (en adelante: "el Sindicato").

De conformidad con lo dispuesto por el artículo 9 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, y artículo 34 del Decreto Supremo N° 011-92-TR, Reglamento de la acotada ley, el Convenio se aplica a los trabajadores afiliados al Sindicato.

Están amparados y obligados por el presente convenio colectivo los trabajadores que tengan contrato de trabajo a la fecha de inicio de vigencia del convenio (1 de marzo de 2007) y que tengan o adquieran la condición de afiliados al Sindicato, así como a quienes se incorporen a la empresa con posterioridad a dicha fecha y se afilien al Sindicato.

Adicionalmente, en cualquier caso, para encontrarse regido por el presente convenio el trabajador deberá tener contrato de trabajo vigente con la empresa, a la fecha en que corresponda la aplicación de alguna de sus estipulaciones, así como tener a en fecha la condición de afiliado al Sindicato.

En caso que durante la vigencia del convenio algún trabajador opte por desafiliarse al Sindicato luego de su celebración y durante dicho periodo haya recibido beneficios previstos en el Convenio, tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que le pudieran corresponderle por decisión unilateral de la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva.

De igual modo, en caso que durante la vigencia del convenio algún trabajador opte por afiliarse a el Sindicato luego de su celebración y durante dicho periodo haya recibido incremento (s) remuneratorio (s) y/o gratificación (es) extraordinaria (s) dispuestas por la empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que le correspondería percibir en aplicación del Convenio.

Ningún trabajador podrá percibir doble beneficio, esto es, los establecidos por disposición de la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva y los acordados mediante el Convenio conforme a los párrafos anteriores.

Respecto de trabajadores cuya afiliación sea comunicada a la empresa luego de la celebración del convenio, este les resultará aplicable a partir de la fecha de dicha comunicación. Sin embargo, por excepción y por esta única vez, la Empresa reconocerá los beneficios previstos en el convenio con retroactividad al 1 de marzo de 2007, solo para aquellos trabajadores cuya afiliación al sindicato se haya producido antes de dicha fecha y sea comunicada a la empresa hasta las 12:00 m del 05 de junio de 2007.

### 1.2. Vigencia del convenio colectivo

La vigencia del convenio, así como de las cláusulas que lo integran, es de 3 (tres) años computados entre el 1 de marzo de 2007 y el 28 de febrero de 2010.

### 1.3. Adecuación de contratos individuales

Los contratos individuales de trabajo del personal comprendido en el convenio quedan automáticamente adaptados al mismo.

### 1.4. Edición y distribución del convenio colectivo

La Empresa editará un folleto con el texto del convenio y procederá a su distribución gratuita entre los trabajadores afiliados al Sindicato dentro de los 30 (treinta) días hábiles siguientes a su descripción.

## CAPÍTULO II

### 2. ASPECTOS ECÓNICOS

#### 2.1. Aumento general círculos verdes

La Empresa conviene en incrementar los sueldos básicos mensuales de los Trabajadores que tienen la condición de "Círculos Verdes", en la forma que se detalla a continuación:

##### 2.1.1. Escala salarial vigente a partir del 1° de marzo de 2007

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala al 28/02/2007	1,920	2,070	2,230	2,430	2,660	2,920	3,210
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01/03/2007	2,120	2,330	2,560	2,820	3,100	3,410	3,780

##### 2.1.2. Escala salarial vigente a partir del 1° de marzo de 2008

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01/03/2008	2,280	2,520	2,790	3,090	3,420	3,790	4,210

##### 2.1.3. Escala salarial vigente a partir del 1° de marzo de 2009

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01/03/2009	2,440	2,700	3,000	3,330	3,700	4,110	4,600

Se deja constancia que tienen la condición "Círculos Verdes" los trabajadores que perciben sueldos básicos ubicados dentro de la escala salarial vigente en la Empresa.

Queda claramente entendido que de acuerdo a la política de la Empresa, ningún trabajador percibirá remuneraciones menores a la escala salarial correspondiente al grado asignado a su puesto de trabajo.

## 2.2. Gratificación extraordinaria círculos rojos

La empresa conviene en otorgar una gratificación extraordinaria a los trabajadores que tienen la condición de "Círculos Rojos", conforme a la siguiente escala:

### 2.2.1. Gratificación extraordinaria a ser otorgada por el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2007 y 28 de febrero de 2008.

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01/03/2007	2,120	2,330	2,560	2,820	3,100	3,410	3,780
Total Gratificación Extraordinaria "Círculos Rojos"	4,120	5,350	6,790	8,020	9,050	10,080	11,720

La gratificación extraordinaria en referencia será abonada con ocasión del pago de la remuneración correspondiente al mes de junio de 2007.

### 2.2.2. Gratificación extraordinaria a ser otorgada por el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2008 y el 28 de febrero de 2009.

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01/03/08	2,280	2,520	2,790	3,090	3,420	3,790	4,210
Total Gratificación Extraordinaria "Círculos Rojos"	3,290	3,910	4,730	5,560	6,580	7,820	8,850

La gratificación extraordinaria en referencia será abonada con ocasión del pago de la remuneración correspondiente al mes de marzo de 2008.

### 2.2.3. Gratificación extraordinaria a ser otorgada por el periodo comprendido entre el 1 de marzo de 2009 y el 28 de febrero de 2010.

Grado	1 S/.	2 S/.	3 S/.	4 S/.	5 S/.	6 S/.	7 S/.
Escala de Sueldos Básicos a partir del 01.03.09	2,440	2,700	3,000	3,330	3,700	4,110	4,600
Total Gratificación Extraordinaria "Círculos Rojos"	3,290	3,710	4,320	4,940	5,760	6,580	8,020

La gratificación extraordinaria en referencia será abonada con ocasión del pago de la remuneración correspondiente al mes de marzo de 2009.

Se deja constancia que un trabajador tiene la condición de "Círculo Rojo" cuando su sueldo básico se ubica por encima del monto que le corresponde a su grado en la escala salarial vigente en la empresa. Así, para eliminar esta distorsión salarial, las partes han acordado que en lugar de recibir aumentos en el sueldo básico este personal reciba una gratificación extraordinaria no menor al incremento en el sueldo básico anualizado otorgado al personal que tiene la condición de "Círculo Verde". En dicha gratificación se ha estimado prudencialmente el efecto económico derivado en el cálculo de la participación legal en las utilidades como resultado de no recibir aumento en el sueldo básico.



A su vez: (i) el trabajador que tiene la condición de "Círculo Rojo" podría percibir una porción del aumento general estipulado a favor de los "Círculos Verdes", conforme al convenio y la diferencia como gratificación extraordinaria. Esta situación operará cuando la porción del incremento otorgado en el sueldo básico no determina que se supere el nivel remuneratorio previsto para el respectivo grado en la escala salarial; y, (ii) un trabajador puede tener la condición de "Círculo Rojo" durante un periodo correspondiente al plazo del convenio, y luego deje de tenerla por haber pasado a la condición de "Círculo Verde".

Dichas gratificaciones extraordinarias se otorgan dentro de los alcances del Inciso a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR.

### **2.3. Asignación familiar**

La empresa extenderá a los trabajadores comprendidos en el convenio la asignación familiar en el importe a que se refiere la Ley 25129 y su reglamento, con la salvedad que se tomará como base de cálculo la remuneración mínima legal minera.

### **2.4. Gratificación extraordinaria por beneficios colaterales**

La empresa conviene en mantener el pago de S/. 2,500.00 (dos mil quinientos y 00/100 nuevos soles) anuales, en calidad de gratificación extraordinaria, por beneficios colaterales que se otorga dentro de los alcances del inciso a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado de la Ley de compensación por tiempo de servicios, aprobado por Decreto Supremo N° 001-97-TR, la misma que sustituye a los importes que pudieran corresponder por: 1ero de Mayo, Día del Trabajador Minero, Asignación por Escolaridad y Asignación por Estudios Superiores de Hijos de Trabajadores.

Esta gratificación extraordinaria se abonará en la planilla del mes de marzo de cada año. Se deja constancia que excepcionalmente y por esta única oportunidad la Empresa pagó S/. 5,000.00 (cinco mil y 00/100 nuevos soles) por este concepto en el mes de febrero de 2007.

### **2.5. Bonificación por quinquenio**

La empresa pagará una bonificación por quinquenio de S/. 1,500.00 (un mil quinientos y 00/100 nuevos soles) a todos aquellos trabajadores que cumplan o hayan cumplido cinco (5) años de servicios a la empresa. Dicha bonificación se incrementará a S/. 3,000.00 (tres mil y 00/100 nuevos soles) a quienes cumplan diez (10) años de servicios. El pago de dicha bonificación se efectuará por única vez durante el mes en que se haya cumplido el quinquenio, efectuándose su cancelación conjuntamente con el pago de la remuneración correspondiente al respectivo mes.

### **2.6. Bonificación por trabajo nocturno**

La empresa incrementará de 5% (cinco por ciento) a 10% (diez por ciento) la sobretasa que viene otorgando por hora real y efectivamente laborada entre las 10:00 p.m. y las 06:00 a.m.

### **2.7. Bonificación por retorno vacacional**

Con efectividad a partir del 1 de marzo de 2008 (y no así el inicio de la vigencia del presente Convenio) la empresa otorgará una bonificación del 50% (cincuenta por ciento), calculada sobre el sueldo básico por concepto de retorno vacacional.

Dicho pago se efectuará durante los primeros 5 (cinco) días naturales en que el trabajador se haya reincorporado a sus labores al término de sus vacaciones de 30 días. En caso de goce fraccionado o venta de una porción del descanso vacacional, dicho pago se hará efectivo con ocasión del retorno del descanso vacacional de mayor extensión.

### **2.8. Bono por cierre de convenio**

La empresa pagará la suma de S/. 13,000.00 (trece mil y 00/100 nuevos soles) por concepto de bono por cierre del presente convenio, el cual será cancelado en las siguientes 3 (tres) armadas:

S/. 5,000.00 (cinco mil y 00/100 nuevos soles) en la oportunidad de pago de remuneración del mes de junio de 2007.

S/. 4,000.00 (cuatro mil y 00/100 nuevos soles) en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de junio de 2008.

S/. 4,000.00 (cuatro mil y 00/100 nuevos soles) en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de enero de 2009.

### **2.9. Pago de reintegros**

Los reintegros derivados de retrotraer la vigencia del convenio al 1 de marzo de 2007 serán cancelados en la oportunidad de pago de la remuneración del mes de junio de 2007.

## **CAPÍTULO III**

### **3. SALUD Y SEGURIDAD OCUPACIONAL**

#### **3.1. Copia de reportes de accidentes de trabajo**

En caso de accidentes de trabajo la empresa efectuará una comunicación inmediata a todo el personal (flash reports), los cuales serán colocados en las vitrinas destinadas a anuncios (periódicos murales), las cuales se encuentran ubicadas en distintas áreas de la Empresa.

La Empresa entregará al Sindicato una estadística sobre el número, tipo, efectos y causas de los accidentes de trabajo que ocurran en la Empresa con la indicación precisa de los lugares o secciones donde ocurrieron.

El Sindicato será pro activo en la implementación de las medidas de seguridad preventivas o correctivas dispuestas por la Empresa y formulará sugerencias o recomendaciones tendientes a mejorar los niveles de seguridad existentes en la Empresa.

Ambas partes declaran su identificación y compromiso con la seguridad en las operaciones de la Empresa, así como con los esfuerzos por implementar planes y acciones de mejora continua en esta materia.

#### **3.2. Reubicación temporal**

La empresa efectuará esfuerzos por tratar de reubicar temporalmente a trabajadores que hayan sufrido una dolencia, que le impida desempeñar sus labores habituales previa comunicación por escrito de los servicios médicos, donde constará la dolencia y las labores permitidas a realizar. Dicha reubicación se efectuará hacia puestos de trabajo compatibles con su condición física y siempre que el trabajador se encuentre calificado para desempeñarse en el nuevo puesto de trabajo, existe la vacante y la reubicación no exceda de un plazo mayor a 3 (tres) meses, luego de lo cual el trabajador deberá retornar a sus labores habituales o continuar con el descanso médico correspondiente que determine los servicios médicos.

#### **3.3. Servicios del tóxico**

La empresa continuará con los esfuerzos por brindar atención médica de emergencia de calidad en los tópicos de salud en la zona de operación.

#### **3.4. Seguro complementario de salud**

La empresa y el sindicato declaran que el traslado a una empresa prestadora de servicios de salud (EPS), distinta a la que actualmente viene prestando sus servicios en la empresa, deberá efectuarse de conformidad con las disposiciones legales vigentes sobre la materia.



### **3.5. Evacuaciones médicas**

La empresa instruirá a la compañía de seguros a cargo del seguro médico familiar vigente en la Empresa, para que en aquellos casos en que deba efectuarse evacuación de emergencia debidamente autorizada, fuera de Cajamarca para algún afiliado al Seguro Médico Familiar, este se traslade por vía aérea con un acompañante a quienes se les cubrirá adicionalmente el alojamiento, la alimentación y traslados entre el lugar del alojamiento y el centro médico y viceversa hasta por 7 (siete) días.

### **3.6. Jubilación minera**

La empresa y el sindicato dejan constancia que se efectuará el aporte compartido requerido para la jubilación minera anticipada, conforme a las normas legales que rigen este derecho. Para este efecto, evaluará que se cumpla con efectuar el referido aporte compartido por todos los trabajadores que ocupan puestos de trabajo posibles de acogerse al régimen de jubilación minera anticipada.

### **3.7. Permiso por nacimiento**

La empresa otorgará licencia con goce de remuneraciones por nacimiento de hijo. Dicha licencia tendrá una extensión de 1 (un) día si el nacimiento se ha producido dentro de la provincia de Cajamarca; 2 (dos) días, para el resto del departamento de Cajamarca; y 3 (tres) días fuera de dicho departamento.

### **3.8. Permiso por enfermedad**

La empresa otorgará licencia sin goce de remuneraciones en caso de enfermedad de familiar directo, entendido como padres, esposa, conviviente e hijos. Dicha licencia tendrá una extensión de 3 (tres) días, si el familiar enfermo se encuentra dentro de la provincia de Cajamarca; 4 (cuatro) días, para el resto del departamento de Cajamarca; y, 7 (siete) días fuera de dicho departamento. Sin embargo, de tener derecho a vacaciones devengadas pendientes de otorgamiento, el trabajador podrá solicitar que en lugar de la referida licencia se le otorgue el mismo número de días antes indicado, conforme a los supuestos referidos, a cuenta de dicho descanso vacacional.

### **3.9. Permiso por fallecimiento**

La empresa otorgará licencia con goce de remuneraciones por fallecimiento de padres, esposa, conviviente, hijos y hermanos. Dicha licencia tendrá una extensión de 3 (tres) días si el deceso se ha producido dentro de la provincia de Cajamarca; 4 (cuatro) días, para el resto del departamento de Cajamarca; y, 7 (siete) días fuera de dicho departamento.

### **3.10. Transporte de trabajador fallecido**

La empresa instruirá a la compañía a cargo del seguro médico familiar vigente en la empresa para que en aquellos casos en que los familiares del trabajador fallecido opten por que el entierro se efectúe en algún lugar del Perú distinto a Cajamarca, el traslado del ataúd se efectúe sin costo para dichos deudos y por el medio de transporte más idóneo.

## **CAPÍTULO IV**

### **4. SERVICIOS Y PRESTACIONES**

#### **4.1. Asistencia legal**

La empresa continuará brindando al trabajador orientación sobre trámites de jubilación, al igual que a sus deudos para el cobro de los beneficios previstos en las pólizas de seguros contratados por la empresa. A su vez, la empresa y el sindicato actuarán pro activamente en el esfuerzo por que los trabajadores cumplan con actualizar sus fichas relativas a designación de beneficiarios en dichas pólizas.

El servicio de asistencia social de la empresa, en colaboración con el Sindicato, brindará información oportuna a los trabajadores, e incluso a quienes tengan la condición de cesantes, sobre los beneficios y trámites vinculados a dichos seguros.

#### **4.2. Integración**

Ambas partes dejan constancia de su interés por acentuar los mecanismos que favorezcan los vínculos de integración entre la empresa, los trabajadores, sus familiares y la comunidad de Cajamarca.

Para este efecto, las partes se comprometen a alentar actividades tales como: visitas de los cónyuges e hijos de los trabajadores a las instalaciones de la mina, realización de actividades deportivas y recreativas, realización de charlas o cursos de educación familiar, actividades en beneficio de la comunidad (Ej. labores de forestación, apoyo en educación), campañas de difusión de responsabilidad social de la empresa hacia la comunidad, entre otros.

#### **4.3. Capacitación**

La empresa continuará con sus programas de capacitación a través del Departamento destinado a estas actividades, procurando que los trabajadores sean capacitados en aquellas áreas vinculadas al desempeño de las labores. A su vez, la Empresa brindará facilidades a aquellos trabajadores que directamente opten por mejorar su formación profesional o técnica, siempre que dicha capacitación resulte coincidente con aquella que la Empresa se encuentra interesada en desarrollar y esté prevista en los planes de desarrollo personal.

La empresa otorgará licencia sin goce de remuneraciones hasta por 90 (noventa) días calendario para la realización de prácticas pre-profesionales, cuando estas sean una exigencia académica de la respectiva universidad o instituto superior y siempre que los requerimientos de la producción lo permita sin afectar el desarrollo de las operaciones.

#### **4.4. Prácticas pre-profesionales**

Se otorgará preferencia a los hijos de los trabajadores para que realicen prácticas pre-profesionales en la empresa, cuando obtengan similar puntaje en el respectivo proceso de selección.

### **CAPÍTULO V**

#### **5. CRITERIOS APLICABLES EN LAS RELACIONES LABORALES**

##### **5.1. Criterios para la aplicación de sanciones**

Las partes convienen que, en adición a los criterios contenidos en el artículo 105 del Reglamento Interno de Trabajo vigente en la empresa, luego de la comprobación objetiva de los hechos que ameritan la imposición de una medida disciplinaria, se tendrán en cuenta los siguientes criterios:

De razonabilidad en la aplicación de las sanciones, conforme a lo previsto por las normas legales correspondientes.

De proporcionalidad, conforme al cual las medidas disciplinarias serán proporcionales a la gravedad de la falta.

De primacías de la realidad, conforme al cual en caso de discordancia entre los hechos constatados y lo que figure en documentos formales, deberán privilegiarse los hechos constatados.

##### **5.2. Exoneración de obligación de laborar**

Las partes convienen que un trabajador incurso en una presunta falta podrá ser eximido de su obligación de cumplir con sus labores por un plazo razonable mientras se efectúan las investigaciones del caso, y sin que ello afecte su remuneración y demás beneficios laborales. En este supuesto, la empresa podrá determinar que el trabajador permanezca en las instalaciones del centro de trabajo o se retire a su domicilio.

Durante el proceso de investigación y resolución, el trabajador podrá hacerse asistir por la organización sindical.

## CAPÍTULO VI

### 6. RELACIONES COLECTIVAS DE TRABAJO

#### 6.1. Fuero sindical

Las partes convienen que la protección correspondiente al fuero sindical se regirá por las disposiciones legales vigentes.

A su vez que, con ocasión de la discusión del pliego de reclamos la empresa otorgará la información que corresponda sobre todos aquellos documentos en los que haya mediado acuerdo de partes sobre su otorgamiento.

#### 6.2. Cotizaciones sindicales

La empresa descontará por planillas la cotización ordinaria mensual de los trabajadores afiliados al sindicato, así como la correspondiente a cuotas extraordinarias, siempre que el sindicato lo solicite acompañado de la respectiva carta de autorización suscrita por el trabajador.

El monto de las cotizaciones será depositado en una cuenta bancaria conforme a las instrucciones impartidas por el Sindicato.

#### 6.3. Licencias y permisos sindicales

La empresa conviene en otorgar licencia sindical hasta por 200 (doscientos) días anuales, las cuales podrán ser usadas indistintamente por cualquier miembro de la directiva sindical. Para este efecto, el sindicato deberá cursar la respectiva comunicación a la empresa con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles indicando el motivo de la licencia. En este número de días no se incluye el tiempo destinado a la discusión del pliego de reclamos, ni el tiempo invertido en la atención de citaciones formuladas por la Empresa, ni citaciones de asistencia obligatoria de acuerdo a ley.

#### 6.4. Viáticos para dirigentes sindicales

La Empresa reintegrará a los dirigentes sindicales, los gastos de alimentación, transporte terrestre y estadía, de acuerdo a su política, en casos que deban atender citaciones de la empresa o de la autoridad administrativa de trabajo, cuando estas correspondan a reuniones de conciliación o extra proceso en la oportunidad correspondiente a la discusión del pliego de reclamos.

#### 6.5. Facilidades de comunicación

Las partes convienen que el sindicato estará autorizado a colocar, a su costo, 5 (cinco) paneles para la comunicación a sus afiliados de información de carácter sindical. Dichos paneles estarán ubicados en el campamento, en mantenimiento, en los accesos a la Planta de Pampa Larga, Yanacocha Norte y La Quinua, los mismos que podrán ser reubicados en caso las locaciones dejen de operar y en todos los casos se colocarán en forma contigua a los paneles de seguridad.

El sindicato podrá hacer uso de las instalaciones del auditorio del Km. 37 para efectuar reuniones de comunicación con sus afiliados, para lo cual deberá solicitarlo a la empresa con una anticipación de siete (7) días naturales.

#### 6.6. Local sindical

La empresa otorgará, por única vez, una contribución al sindicato por concepto de local sindical, en la forma siguiente:

Por el año 2007: US\$ 3,000.00 (tres mil y 00/100 dólares americanos).

Por el año 2008: US\$ 3,000.00 (tres mil y 00/100 dólares americanos).

Por el año 2009: US\$ 3,000.00 (tres mil y 00/100 dólares americanos).

Dicha contribución se efectuará durante la última semana del mes de abril de los indicados años, salvo la correspondiente al año 2007 que se efectuará en la misma fecha en que se pague la remuneración correspondiente al mes de junio de 2007.

#### **6.7. Aniversario sindical**

La empresa otorgará, por única vez, una contribución al sindicato por concepto de aniversario sindical, en la forma siguiente:

Por el año 2007: US\$ 1.000.00 (un mil y 00/100 dólares americanos).

Por el año 2008: US\$ 1.000.00 (un mil y 00/100 dólares americanos).

Por el año 2009: US\$ 1.000.00 (un mil y 00/100 dólares americanos).

Dicha contribución se efectuará durante la última semana del mes de abril de los indicados años, salvo la correspondiente al año 2007 que se efectuará en la misma fecha en que se pague la remuneración correspondiente al mes de junio de 2007.

#### **6.8. Reuniones mensuales**

Las partes convienen en reunirse mensualmente y con una agenda preestablecida para tratar asuntos de interés común. A dicha reunión asistirá un máximo de cuatro dirigentes.

Con las cláusulas que anteceden queda íntegramente solucionada la negociación colectiva llevada a cabo entre las partes, habiendo sido retirados por el sindicato los puntos incluidos en su petitorio que no hayan sido materia de acuerdo en los términos previstos en el convenio. A su vez, las partes dejan constancia que el presente documento incluye la integridad de los acuerdos colectivos vigentes entre las partes, por lo que queda sin efecto cualquier otro convenio colectivo distinto al presente.

Luego de revisarlo cuidadosamente, las partes procedieron a suscribir el Convenio en señal de conformidad.



## Anexo B. Sociedad Minera Cerro Verde S.A. A. y Sindicato único de trabajadores

### ***SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.***

En la ciudad de Lima, siendo las 10:00 am, del día 14 de noviembre del 2008, se hicieron presentes ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo la **SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.** representada por la Sra. **JULIA TORREBLANCA MARMANILLA**, identificada con DNI N° 29716365, en calidad de Gerente Legal, **SWEN GUNDERSON**, identificado con Carnet de Extranjería N° 000449892, en calidad de Gerente de Recursos Humanos, Dra. **PATRICIA QUIROZ PACHECO**, identificada con registro CAA. N° 2331, en calidad de Asesora Legal, **ENRIQUE AGUILAR MEZA**, identificado con D.N.I. 40815581, en calidad de Generalista de RR.HH. y de la otra parte el **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE SOCIEDAD MINERA CERRO VERDE S.A.A.**, representado por sus dirigentes señores: **LEONCIO AMUDIO PEÑA**, identificado con DNI N° 29354444, en calidad de Secretario General, **PEDRO CARPIO OJEDA**, identificado con DNI N° 29265494, en calidad de Secretario de Deportes, **WILLIAN CAMACHO CUADROS**, identificado con DNI N° 30855958, en calidad de Secretario General Adjunto, **CESAR FERNANDEZ BEDOYA**, identificado con DNI N° 29590441, en calidad de Sub Secretario de Defensa, **RICHARD OMAR CERVANTES NEYRA**, identificado con DNI N° 29322566, en calidad de Secretario de Seguridad e Higiene, **LUIS MACEDO ARIAS**, identificado con DNI N° 29414794, en calidad de Técnica y Estadística, **CARLOS MANRIQUE DIAZ**, identificado con DNI N° 29504537, en calidad de Secretario de Organización, **DANIEL LOPEZ DELGADO**, identificado con DNI N° 29635392, en calidad de Secretario de Defensa, **MARCOS RONALD GUTIERREZ BRICEÑO**, identificado con DNI N° 18153749, en calidad de Secretario de Control y Disciplina, **ANDRES QUISPE BUSTINCIO**, identificado con DNI N° 29487876, en calidad de Secretario de Economía, **ALONSO ROSADO CORNEJO**, identificado con DNI N° 29546218, en calidad de Secretario de Prensa y Propaganda, **OSCAR PANIURA BELLIDO**, identificado con DNI N° 29593854, en calidad de Secretario de Acta, debidamente asesorados por el Dr. **HUGO ROSAS VILLANUEVA**, identificado con registro de CAA N° 1030, Dr. **PEDRO ESCATE SULCA**, identificado con registro del CAL N° 3035, quienes fueron convocados a una reunión extraprocesal.

Iniciada la diligencia, luego de haber deliberado ampliamente, las partes acuerdan lo siguiente:

#### **DECLARACIONES FUNDAMENTALES:**

Que es propósito de la Empresa constituirse en una de Clase Mundial, altamente productiva y de costos competitivos; en ese sentido, reconoce que la producción segura así como la calidad y la mejora continua de sus procesos dependerá fundamentalmente del bienestar que, proporcione a sus trabajadores en los aspectos ético, moral y socioeconómico.

Las partes reconocen que el dialogo constructivo es la mejor forma de solucionar los conflictos.

#### **GENERALIDADES:**



**1. VIGENCIA:**

La vigencia del Convenio Colectivo es de tres (03) años, rige desde el 01 de Septiembre del 2008 y se extenderá hasta el 31 de agosto del 2011.

**2. EDICIÓN Y ENTREGA DE CONVENIO:**

La Empresa conviene en editar y entregar a los trabajadores el compendio del convenio colectivo en un folleto impreso y encuadernado.

En forma previa a la edición el sindicato recibirá un borrador del documento a fin de que pueda revisarlo y corroborar la versión final para su edición e impresión correspondiente.

Asimismo la empresa conviene en entregar adicionalmente a la Organización Sindical 1000 ejemplares del convenio colectivo editado.

**3. ÁMBITO DE APLICACIÓN:**

Los beneficios consignados en el presente Convenio Colectivo son de aplicación a todos los Empleados de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A., con vinculo laboral vigente al 1° de Septiembre del 2008, salvo excepción expresamente prevista en alguna cláusula.

**4. PREVALENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO:**

La Empresa reconoce que el presente Convenio Colectivo prevalece sobre los contratos Individuales de Trabajo, Reglamento Interno de Trabajo, Políticas Internas de la Empresa, otras normas jurídicas de menor jerarquía y demás acuerdos adoptados entre las partes, los mismos que serán ineficaces y/o inaplicables en cuanto contengan disposiciones contrarias a las normas legales vigentes o al presente Convenio Colectivo.

**5. CARÁCTER PERMANENTE:**

Las cláusulas del presente convenio tienen el carácter de permanente y vinculante siendo susceptibles de mejora por disposiciones legales o acuerdos sustitorios.

**6. COMITÉ CONJUNTO DE ASUNTOS LABORALES (CCAL):**

Las partes acuerdan constituir un Comité Conjunto de Asuntos Laborales que estará integrado por hasta cuatro (4) representantes del Sindicato y por hasta cuatro (4) representantes de la Empresa y de Recursos Humanos.

Son objetivos básicos de este Comité los siguientes:

- a) Abordar temas laborales con un enfoque positivo de prevención de conflictos sustentado en el dialogo. La empresa tiene las facultades de Dirección, administración y control dentro los límites de proporcionalidad y razonabilidad.
- b) Dar solución a las controversias de aquellos aspectos trascendentes de la problemática laboral sometidos por el sindicato a consideración de las Gerencias de Recursos Humanos y de Relaciones Laborales y que no obstante a ello subsistiera tal controversia.
- c) Precisar los contenidos y alcances de aquellas cláusulas del Convenio Colectivo en la que expresamente se haya previsto su desarrollo o complementación por este Comité.

Las condiciones básicas de las reuniones a llevarse a cabo serán las siguientes.

- a) Las reuniones se llevarán a cabo dos (02) veces al mes, en fechas a definir por las partes.

- Los temas de Agenda se definirá por lo menos tres días antes de la reunión, previo acuerdo de partes.
- Las reuniones excepcionalmente se podrán llevar a cabo con personas de otras áreas de la Empresa o con miembros adicionales del Sindicato para tratar temas de interés, con un máximo de seis asistentes por lado. Ello dependerá del acuerdo de las partes y de la complejidad del tema a tratar.

#### **7. ESTABILIDAD EN EL EMPLEO:**

La Empresa conviene en mantener la Estabilidad en el empleo de los trabajadores de acuerdo a la Constitución Política del Estado y al Protocolo de San Salvador.

En situaciones donde la estabilidad en el empleo pueda estar en riesgo por causas objetivas, las partes acuerdan que dentro de las reuniones del Comité Conjunto de Asuntos Laborales se evaluarán todo tipo de alternativas a fin de garantizar la estabilidad de los trabajadores en su empleo.

Las posibles alternativas al cese entre otras pueden ser:

- a) La reubicación del personal afectado a otras áreas dentro de la operación.
- b) La oportunidad de ser entrenado para ocupar nuevos puestos de trabajo.
- c) El remplazo del personal contratado a plazo fijo con trabajadores de la Empresa, donde sea posible y de acuerdo a las posibilidades de la misma.
- d) El desarrollo de proyectos especiales de importancia para la operación.
- e) El servicio de colocación en trabajos cuando no se haya encontrado otra posibilidad.

#### **8. SISTEMA CONVENCIONAL DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES:**

La Empresa conviene en mantener durante el término del presente Convenio Colectivo el Sistema Convencional de Participación en las Utilidades por ella implementada en el año 2002, con las siguientes modificaciones. Se efectuarán adelantos trimestrales calculados de acuerdo al cumplimiento de las metas en el trimestre respectivo. Los valores para el mínimo, objetivo y máximo para el cumplimiento de cada meta serán 2, 4 y 6 sueldos básicos mas refrigerio respectivamente.

Los objetivos, términos y reglas del mismo están contenidas en la carta N° SMCV AL 1533 -2003 de fecha 9 de diciembre de 2003, debidamente comunicada a la Dirección Regional de Trabajo de Arequipa el día 19 de diciembre del 2003, que figura en el Anexo N° 1.

La Empresa precisa que las metas del Sistema serán difundidas e informadas a los trabajadores previa presentación al Comité Conjunto de Asuntos Laborales, el Comité de considerarlo necesario podrá hacer llegar las sugerencias necesarias.

El sistema de utilidades convencionales esta integrado al sistema de utilidades legales normado por D.L. 892, de manera que el trabajador reciba el que constituya el mayor beneficio entre ambos sistemas, es decir, uno y otro. En caso las utilidades legales sean superiores a las convencionales, los adelantos que se hubieren hecho bajo el sistema de utilidades convencionales constituyen un pago a cuenta de las utilidades legales: La liquidación de estas utilidades convencionales se realizará necesariamente al año siguiente del ejercicio al que correspondan las utilidades.

Las utilidades convencionales no podrán superar los topes previstos por ley para el pago de utilidades legales.

#### **9. DISTRIBUCIÓN DE UTILIDADES LEGALES:**

Se conviene que los trabajadores participarán de las utilidades que genera la Empresa de acuerdo a lo establecido en el artículo 27 de las Constitución Política del Estado, en el Decreto Legislativo N° 892 o norma legal que lo modifique o sustituya.

## **10. SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS:**

En caso de que existiera alguna controversia en la aplicación del presente Convenio Colectivo y /o normas legales, está será resuelta a través del Comité Conjunto de Asuntos Laborales que tendrá por finalidad conocer y conciliar las controversias suscitadas pudiendo establecer acuerdos comunes a la intención de las partes.

Las partes convienen que para mantener y fomentar la armonía en las relaciones Laborales, es necesario y fundamental que las reuniones de trabajo se caractericen por una permanente y fluida comunicación enmarcada en el respeto mutuo, la confianza y la integridad y de acuerdo con los principios de lealtad, honestidad y veracidad.

En caso que alguna controversia no fuera resuelta por el Comité Conjunto de Asuntos Laborales. Las partes harán uso de las facultades que les confiere la Ley.

## **11. DENOMINACIONES:**

Para efectos de una mejor interpretación y aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, se establecen las siguientes denominaciones:

- a) **Asesores.** - De acuerdo a Ley son los Abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como dirigentes sindicales de organizaciones de grado superior a los que se encuentre afiliado el Sindicato.
- b) **Bonificaciones.** - Son conceptos remunerativos independientes de la remuneración básica establecidas por Ley o por Convención Colectiva pero que formarán parte de la remuneración ordinaria en los casos que corresponda.
- c) **Convenio Colectivo de Trabajo.** - Es el acuerdo celebrado entre las partes que regula las condiciones económicas, condiciones sociales, condiciones de trabajo, condiciones sindicales y las relaciones laborales, entre la Empresa y los trabajadores y que por el carácter de su fuerza vinculante obliga a las partes a su estricto cumplimiento no pudiendo la Empresa, ni el Sindicato unilateralmente desconocerlo o modificarlo parcial o totalmente durante su vigencia.
- d) **Sindicato.** - Se refiere al Sindicato Único de Trabajadores de Sociedad Minera Cerro Verde S.A.A.
- e) **Familia del Trabajador.** - Es la familia debidamente registrada del trabajador. Para los efectos del presente Convenio Colectivo, esta conformada por el o la cónyuge o conviviente conforme a lo establecido en el Artículo 326° del Código Civil y por los hijos hasta los 18 años de edad. Excepcionalmente, se considerará familia del trabajador a aquellos hijos mayores de 18 años, que se encuentren cursando estudios superiores hasta la edad de 23 años de edad. Salvo se disponga expresamente algo distinto en el presente Convenio. Asimismo, se considera familia del trabajador a los hijos incapacitados por invalidez total o parcial aún cuando sean mayores de edad y no cursen estudios.
- f) **Organismos sindicales de Grado Superior.** - Son aquellos a los cuales esta afiliado el Sindicato tales como:
  - \* FNTMMSP: Federación Nacional de Trabajadores Mineros, Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.
  - \* CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú
  - \* FMRTMMSP: Federación Macro Regional de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos del Sur del Perú.

- g) Partes.- De un lado la Empresa y del otro el Sindicato que intervienen en la celebración de la presente Convención Colectiva de Trabajo y en todo
- h) Tipo de acuerdos que se convengan para garantizar la buena marcha de las relaciones laborales.
- i) Remuneración Básica.- Es la suma mensual que percibe el trabajador a cambio de su prestación de servicios.
- j) Sobretiempo.- Es el trabajo extraordinario realizado antes o después de la jornada ordinaria de trabajo de acuerdo a Ley.

**CONDICIONES ECONOMICAS:**

**12. AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES:**

La Empresa conviene en otorgar un aumento de remuneraciones básicas a los trabajadores; por tal motivo los valores de las remuneraciones básicas al 01 de Septiembre de cada año de vigencia, de las diferentes categorías salariales en adelante serán:

Sueldos Básicos Cerro Verde								
CATEGORIA	1°Sep. 2008	% Increm.	1° Nov. 2008	% Increm. Mercado Salarial	1°Sep 2009	% Increm.	1°Sep. 2010	% Increm.
	Soles		Soles		Soles		Soles	
Técnico I	2,004	6.00%	2,183	8.91%	2,292	5.00%	2,407	5.00%
Técnico II	2,271	6.00%	2,474	8.91%	2,598	5.00%	2,728	5.00%
Técnico III	2,587	6.00%	2,818	8.91%	2,959	5.00%	3,107	5.00%
Técnico IV	2,824	6.00%	3,076	8.91%	3,229	5.00%	3,391	5.00%
Técnico V	3,085	6.00%	3,360	8.91%	3,528	5.00%	3,704	5.00%

**13. REVISIÓN DEL MERCADO SALARIAL:**

La Empresa se compromete a efectuar una revisión anual del mercado salarial en el mes de Agosto de los años 2009 y 2010 y en el mes de Julio del 2011 a efectos de mantener las remuneraciones de los trabajadores empleados en el promedio del mercado salarial de la gran minería. En caso correspondiere efectuar algún reajuste salarial, como resultado del estudio del mercado éste se hará efectivo al 1° de agosto del 2009 y 2010 y al 1° de Julio del 2011, respectivamente.

En la revisión se tomarán en cuenta, entre otras, las siguientes, consideraciones:

- La renta bruta mensual percibida por los trabajadores, sin considerar la participación de los trabajadores en las utilidades de la empresa.
- La bonificación por cierre de pliego no debe considerarse en la sumatoria para determinar la renta bruta anual.

- Para determinar el valor anual de la bonificación por turno B y C, debe asumirse que el 90% de trabajadores laboran en estos turnos y debe calcularse por el valor de doce meses.
- La fórmula de cálculo de la gratificación de fiestas patrias y navidad es la siguiente: la suma anual de la asignación familiar, alimentación, tiempo de servicios, turno B y C y turno continuado dividido entre doce. El resultado obtenido debe sumarse al sueldo básico y finalmente el monto resultante debe multiplicarse por dos.
- El monto pagado por remuneración vacacional es equivalente al salario básico mensual, ya que todos los otros conceptos remunerativos que debieran incluirse han sido considerados y multiplicados por doce meses, a efectos de determinar la renta bruta anual.
- Queda perfectamente convenido que estas consideraciones no son las únicas a tener en cuenta en la revisión anual del mercado salarial, pudiendo las partes de mutuo acuerdo incluir algunas adicionales, eliminar o sustituir estas.

**13. BONIFICACIONES POR TURNO CONTINUADO:**

La Empresa conviene en seguir abonando una Bonificación por Turno Continuado equivalente al 60% del valor de un treintavo del sueldo básico por cada domingo laborado con descanso sustitutorio en jornada ordinaria de trabajo.

**14. BONIFICACION POR TRABAJO EN TURNO «B»**

La Empresa conviene en seguir abonando la Bonificación por Trabajo en Turno «B» equivalente al 25% de un treintavo del sueldo básico por cada día laborado en Turno «B» dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

**15. BONIFICACION POR TRABAJO EN TURNO «C»**

La Empresa conviene en seguir abonando la bonificación por trabajo en turno «C» equivalente al 35% del valor de un treintavo del sueldo básico por cada día laborado en Turno «C» dentro de su jornada ordinaria de trabajo.

**16. BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS:**

La Empresa conviene en otorgar la Bonificación por Tiempo de Servicios en forma mensual a los trabajadores de la siguiente manera:

Tiempo de Servicios (años)	Monto S/.
5 - 8	70.00
8 - 10	100.00
10 - 12	130.00
12 - 15	180.00
15 - 20	200.00
20 - 30	260.00

Los trabajadores que cumplan 30 años de servicios a partir de la fecha de entrada en vigencia del presente convenio (1° de Septiembre del 2008) podrán elegir una de las siguientes alternativas:

> > >

- a) Recibirán por única vez un pago extraordinario de 25,000.00 Soles (veinticinco mil con 00/100 Nuevos Soles) dejando de percibir en adelante la bonificación por tiempo de servicios de forma mensual o
- b) Percibirán S/. 300.00 Nuevos Soles mensuales sólo aquellos trabajadores que cumplan 30 años de servicios a partir del 01 de Septiembre de 2008.

Queda plenamente establecido que una vez elegida una de las dos alternativas, no se podrá variar la misma; esto es, que quien escogiera recibir el pago único establecido en el literal a), no podrá luego solicitar el pago mensual detallado en el literal b), o viceversa.

**17. BONIFICACIÓN POR EL DIA DEL TRABAJADOR MINERO:**

La Empresa conviene en otorgar el equivalente a cinco treintavos (5/30) del sueldo básico mensual como Bonificación por el día del trabajador minero. Esta bonificación se pagará al final del mes de Noviembre de cada año.

**18. BONIFICACIÓN POR PRIMERO DE MAYO:**

La Empresa conviene en otorgar el equivalente a cuatro treintavos (4/30) del sueldo básico mensual como Bonificación por el Primero de Mayo. Esta bonificación se pagará al final del mes de Abril de cada año.

**19. BONIFICACIÓN POR ALIMENTACIÓN:**

La Empresa continuará otorgando una bonificación mensual por alimentación de acuerdo a la siguiente escala:

- > Primer año de vigencia del Convenio  
S/. 400 (cuatrocientos con 00/100 nuevos soles)
- > Segundo año de vigencia del Convenio  
S/. 420.00 (cuatrocientos veinte con 00/100 nuevos soles)
- > Tercer año de vigencia del Convenio  
S/. 440.00 (cuatrocientos cuarenta con 00/100 nuevos soles)

**20. ASIGNACIÓN FAMILIAR:**

La Empresa conviene en otorgar una Asignación mensual por concepto de Asignación Familiar equivalente al 10% del Ingreso Mínimo Minero a los trabajadores que tengan por lo menos un dependiente registrado ante la Empresa.

**21. GRATIFICACIÓN DE FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD:**

La Empresa conviene en otorgar las Gratificaciones de Fiestas Patrias y Navidad de acuerdo a la disposición laboral vigente.

**22. REMUNERACIÓN VACACIONAL:**

La Empresa conviene en abonar la remuneración vacacional de acuerdo a la disposición laboral vigente.

**23. ASIGNACIÓN VACACIONAL:**

La Empresa otorgará a sus trabajadores empleados una asignación Vacacional equivalente a un sueldo básico mensual que se abonará en la oportunidad del pago de la remuneración vacacional.

**24. PAGO POR SOBRETIEPO:**

La Empresa conviene en abonar este beneficio de la siguiente manera:

- a) Por las dos (2) primeras horas de trabajo en sobretiempo el equivalente al 25% del valor hora de la remuneración ordinaria mensual.
- b) Por las horas restantes de trabajo en sobretiempo el equivalente al 35% del valor hora de la remuneración ordinaria mensual.

Se calculará incluyendo conceptos: Turno Continuo, Turno B y Turno C (conforme al acta del 17 de Julio de 2008). En lo no previsto, las partes se sujetan a lo establecido en las disposiciones legales de la materia.

**25. REMUNERACIÓN POR DIAS EFECTIVAMENTE TRABAJADOS EN EL AÑO:**

La Empresa conviene en abonar un (1) día adicional por cada mes del año laborado que tenga 31 días calendarios, hasta una máximo de 5 ó 6 días (año bisiesto) al año. Dicho pago se efectuará dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de cada año.

Considerando este beneficio empieza a regir a partir del 01 de septiembre de 2008, queda perfectamente establecido que para efectos del pago proporcional correspondiente al 2008, se tendrá en cuenta los meses de octubre y diciembre. Debiéndose abonar los dos días que corresponden a este periodo dentro de los primeros quince días del mes de diciembre de 2008.

**CONDICIONES SOCIALES:**

**26. ASIGNACIÓN ANUAL POR ESCOLARIDAD:**

La Empresa conviene en otorgar a partir del año 2009, una Asignación anual por escolaridad de acuerdo a los siguientes montos:

>	Educación Inicial y Primaria	S/.650.00
>	Educación Secundaria	S/.700.00
>	Educación Universitaria y Técnica	S/.750.00

Se consideran estudios superiores las carreras universitarias o técnicas de 3 ó más años de duración, la asignación se pagará por cada hijo debidamente registrado en la empresa hasta cumplir los 24 años de edad siempre y cuando cursen estudios superiores y se sustenten los mismos con la documentación pertinente.

Esta Asignación será abonada en la primera quincena del mes de Febrero de cada año.

**27. PROGRAMA DE BECAS ANUAL PARA LOS HIJOS DE LOS EMPLEADOS:**

La Empresa conviene en desarrollar un programa anual de becas para los hijos de los empleados para incentivar y reconocer el buen rendimiento académico de los mismos: que será implementado durante el primer semestre del año 2009.

**28. CONVENIOS CON INSTITUCIONES BANCARIAS PARA PROGRAMAS DE VIVIENDAS:**

La Empresa se compromete a celebrar acuerdos con instituciones bancarias para que ofrezcan a los trabajadores que así lo soliciten y que reúnan los requisitos propios de cada Banco, condiciones bancarias especiales para préstamos hipotecarios.

**29. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR:**

Se pagará por fallecimiento del trabajador una indemnización equivalente a 14 sueldos básicos mensuales, adicionales a los que otorga la Póliza de Seguro Vida Ley (Decreto Legislativo N° 688).

Esta Asignación se pagará de acuerdo a la Declaración Jurada de Beneficiarios detallada por los trabajadores. Es responsabilidad de los mismos mantener esa declaración actualizada.

**30. PRÉSTAMOS POR EMERGENCIA:**

La Empresa otorgará un préstamo sin recargo ni intereses por emergencias personales y/o familiares de los trabajadores, de acuerdo a la Política existente; la misma que como Anexo N° 02 forma parte del presente convenio colectivo.

>>>

**31. ASISTENCIA MÉDICO FAMILIAR:**

Las partes ratifican el acuerdo establecido en el inciso d) del Acta del 17 de Julio del 2008 en el sentido que los términos y condiciones para la implementación del Programa de Asistencia Médico Familiar serán revisados y evaluados por CCAL, precisándose que la prioridad del tema lo establecerá el CCAL en su primera reunión que se realizará en el mes de Enero del 2009.

En tanto no se efectúe su revisión, la Empresa continuará brindando a los trabajadores y a sus dependientes debidamente registrados un Programa de Asistencia Médico Familiar de conformidad con el Reglamento del Programa de Atención Médico Familiar vigente a la fecha.

**32. SUBSIDIO POR DESCANSO MÉDICO:**

Los primeros veinte días de descanso médico del trabajador serán de cargo de la Empresa así como los subsidios posteriores se continuarán abonando de acuerdo a las disposiciones legales pertinentes.

El subsidio equivale al promedio diario de las remuneraciones de los doce últimos meses calendario inmediatamente anterior al mes que se inicia la contingencia multiplicado por el número de días de goce del descanso médico.

La Empresa efectuará el pago del monto del subsidio por incapacidad temporal directamente al asegurado, en la misma forma y oportunidad en que éste percibe sus remuneraciones o ingresos, para luego iniciar los trámites de reembolso que correspondan ante Essalud.

**33. PROGRAMA DE ASISTENCIA EN CASO DE FALLECIMIENTO DE PADRES:**

Los Términos y condiciones de la Asistencia, serán los contemplados en el reglamento de Fondo de ayuda por Fallecimiento de fecha 24 de Mayo del 2004, entregándose un ejemplar a cada trabajador, el cual será revisado posteriormente por el Comité Conjunto de Asuntos Laborales.

**34. PERMISO CON GOCE DE HABER:**

La Empresa conviene en otorgar permiso remunerado en las siguientes circunstancias con goce de haber en los siguientes casos:

CONTINGENCIA	PERMISO
Fallecimiento del familiar directo del trabajador ocurrido en la Región Arequipa.	03 días
Fallecimiento del Familiar directo del trabajador ocurrido fuera de la Región Arequipa	05 días
Intervención Quirúrgica mayor y /o internamiento de familiar directo del trabajador.	02 días
Nacimiento del hijo del trabajador	02 días
Permiso adicional anual previa comunicación por escrito de acuerdo al formato existente con tres días de anticipación: Máximo se otorgará en forma simultánea a dos trabajadores de una misma área	02 días



Se entiende familiar directo del trabajador a su Cónyuge o Conviviente, hijos y Padres del mismo. El trabajador al reintegrarse a su centro de trabajo presentará la documentación correspondiente que acredite fehacientemente la ocurrencia. La Empresa se reserva el derecho de verificación de la misma.

**35. CANASTA NAVIDEÑA:**

La Empresa conviene en seguir otorgando una Canasta Navideña a todos sus trabajadores en general sin distinción.

**36. PROGRAMA DE PRÁCTICAS PREPROFESIONALES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES:**

La Empresa conviene en continuar ofreciendo un Programa de prácticas pre-profesionales destinado a los hijos de los trabajadores que hayan terminado o estén por culminar sus estudios profesionales, técnicos o universitarios, sin perjuicio de que puedan postular a otros programas de practicas y /o empleo.

Estas prácticas tendrán una duración de tres meses y se efectuarán entre los meses de Enero y Marzo de cada año.

**37. RECREACIÓN Y ESPARCIMIENTO:**

La Empresa conviene en implementar y mejorar las instalaciones del Complejo Deportivo de la Avenida Alfonso Ugarte para la recreación y esparcimiento de sus trabajadores y sus familiares registrados ante la Empresa.

**38. ASISTENCIA LEGAL:**

La Empresa continuará otorgando asistencia legal en forma inmediata y gratuitamente a los trabajadores que conduzcan vehículos motorizados de propiedad de la Empresa en caso de accidentes de tránsito.

**CONDICIONES DE TRABAJO:**

**39. BONIFICACIÓN POR REMPLAZO TEMPORAL:**

La Empresa conviene en otorgar una bonificación a los empleados técnicos III, IV ó V que reemplacen temporalmente a un supervisor una bonificación diaria equivalente a 40% de su remuneración básica diaria. El reemplazo debe ser igual o mayor a 7 días consecutivos considerándose los días de descaso que corresponda.

**40. SELECCIÓN Y PROMOCIÓN DE PERSONAL:**

La selección y promoción del personal se hará en forma justa y transparente, la Empresa conviene en difundir la política de selección de personal y las modificaciones que pudiera disponer.

**41. AGUA PURIFICADA:**

La Empresa conviene en colocar dispensadores que surtan de Agua de mesa fría y caliente en los distintos comedores y vestuarios de todas las áreas de trabajo.

**42. TIEMPO EN ALIMENTACIÓN PRINCIPAL:**

El tiempo que el trabajador utiliza para ingerir su alimentación principal será otorgado de acuerdo a la costumbre establecida en la Empresa.

**43. CAFETERIAS:**

La empresa garantizará que las cafeterías o comedores de las diferentes áreas operativas reúnan las condiciones óptimas para que los trabajadores puedan ingerir sus alimentos y continuará dotándolos de agua, café, mates y galletas.

**44. SERVICIO DE LAVANDERÍA DE ROPA DE TRABAJO:**

La Empresa se compromete a implementar un servicio de lavandería en un plazo máximo de cuatro meses a partir de la suscripción del presente convenio.

Dicho servicio se hará cargo del lavado de la ropa de trabajo del personal de todas las áreas operativas de acuerdo a la política que será desarrollada por el Comité Conjunto de Asuntos Laborales sujeta a la aprobación de la Empresa.

#### **45. CONSTRUCCIÓN DE DUCHAS Y LAVADEROS:**

La Empresa estandarizará los servicios de duchas y lavaderos de todas sus áreas conforme a las normas técnicas aplicables al sector minero.

#### **46. ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE PROTECCIÓN DE PERSONAL:**

Se conviene en conformar una comisión multipartita para evaluar la calidad y cantidad de ropa de trabajo que se debe asignar a cada trabajador. Esta comisión estará conformada por dos personas de abastecimientos, dos representantes de seguridad, un representante de legal, un representante de Recursos Humanos y un representante de los trabajadores empleados de cada Gerencia de áreas operativas dando las recomendaciones que se someterán a la aprobación de la Gerencia General. La representación de los trabajadores empleados será designada por el Sindicato. Esta comisión dará inicio a su trabajo el día 05 de enero del 2009.

#### **47. ÚTILES DE ASEO**

La empresa conviene en otorgar mensualmente a sus trabajadores útiles de aseo consistente en:

- Tres (3) rollos de papel higiénico, cada mes
- Tres (3) jaboncillos, cada mes
- Una botella de bloqueador solar en forma mensual para los trabajadores que por sus labores estén expuestos continuamente al sol.
- Un frasco o similar de crema humectante para los trabajadores del área de la Planta EW.
- En lo que al detergente para fines de aseo se refiere, se seguirá otorgando en las condiciones establecidas por las áreas donde los trabajadores laboren manipulando grasas, aceites, reactivos o disolventes.

#### **48. REPOSICIÓN DE HERRAMIENTAS:**

La Empresa conviene en continuar otorgando a los trabajadores las herramientas necesarias para que efectúen sus labores.

La Empresa conviene en continuar reponiendo en forma gratuita las herramientas en los casos de desgaste natural, ruptura, destrucción no intencional y /o perdida comprobados en la que no tenga responsabilidad el trabajador.

#### **CONDICIONES SINDICALES:**

##### **49. LICENCIAS SINDICALES:**

La empresa conviene en otorgar licencia sindical remunerada por un total de 160 días al año para la Junta Directiva. El uso de las licencias sindicales no excederá de 30 días por dirigente y se solicitará con una anticipación de 48 horas, salvo casos de emergencia.

Se conviene que la asistencia de los dirigentes a reuniones del Comité Conjunto de Asuntos Laborales y citaciones para actos de concurrencia obligatoria por autoridades competentes no serán computables dentro de la bolsa de 160 días de licencias sindicales otorgadas al sindicato.

##### **50. DESCUENTOS SINDICALES**

La Empresa conviene en descontar a los afiliados del sindicato por planillas las cuotas ordinarias por concepto de cotización sindical.

Asimismo, descontará por planillas las cuotas extraordinarias que se aprueben en las Asambleas, para este fin el Sindicato solicitará por escrito el descuento, debiendo remitir las autorizaciones individuales firmadas

por cada trabajador, conforme a lo establecido por el Artículo 28° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

**CLÁUSULAS ADICIONALES:**

**BONO POR CIERRE DE PLIEGO:**

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores un Bono por Cierre de Pliego equivalente a la suma de S/ 3,000.00 por única vez que será abonado dentro de los 15 días de firmado el Convenio Colectivo.

**51. PAGO DE REINTEGROS:**

Los reintegros derivados del presente Convenio Colectivo serán abonados en un plazo máximo de 15 días calendario contados a partir de la suscripción de éste.

Mediante la presente acta se da por solucionado en su integridad el pliego de peticiones correspondiente al periodo 2008-2011.

Siendo las 12.30 horas del día 15-11-2008, culminó la presente reunión, luego de ser leído el presente, las partes manifiestan su conformidad con lo expresado en las cláusulas precedentes y procediendo a suscribir los asistentes la presente acta, en señal de conformidad.-



## **DOE RUN PERÚ S.R.L. Y EL SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS DE LA OROYA**

En la ciudad de Lima, distrito de San Isidro, a los quince días del mes de septiembre del año dos mil ocho siendo las once y treinta horas de la noche, se reunieron en las instalaciones de la Empresa, de una parte la **Comisión Negociadora del SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS LA OROYA** representados por Hernán Arias Arzapalo identificado con D.N.I. N° 21256290, Carlos Mandujano Vásquez identificado con D.N.I. N° 21259791, Juan Sanabria López identificado con D.N.I. N° 21253959, Carlos Torres Ojeda identificado con D.N.I. N° 21241202, Ernesto Gonzáles Cárdenas con D.N.I. N° 21256694, Hipólito Encarnación Puris identificado con D.N.I. N° 21256624, Ramón García Rondón identificado con D.N.I. N° 21278022, César Sánchez Meneses identificado con D.N.I. N° 21263759, Gilmer Apolinario Caparachín identificado con D.N.I. N° 21258458, Aurelio Castillo Santana con D.N.I. N° 21250032, Luis Tenorio Guillén identificado con D.N.I. N° 21288415, Pedro Quintana Rojas identificado con D.N.I. No. 21268473, asesorados por el Dr. Freddy Guere Ticse con Registro CAL N° 13934, y de la otra parte **DOE RUN PERÚ S.R.L.** con RUC 20376303811, debidamente representada por sus funcionarios: don Jaime Adrián Mendoza Talavera en calidad de Vicepresidente de Recursos Humanos identificado con DNI 10225257, Edmundo Astuvilca Montes en calidad de Gerente de Administración de Personal y Relaciones Laborales con D.N.I. 10274173, y José Carbajal Escobedo en calidad de Supervisor de Relaciones Laborales con D.N.I. N° 21244509, asesorados por el Dr. Jaime Zavala Costa con CAL N° 4302, todos ellos según facultades contenidas en el Decreto Supremo N° 010-03-TR, T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a efectos de dar por terminada la Negociación Colectiva 2008-2013.

Después de amplias deliberaciones ocurridas en sucesivas reuniones incluídas la de la fecha las partes en **NEGOCIACIÓN DIRECTA** adoptan y acuerdan la presente Convención Colectiva de Trabajo por el periodo 2008-2013, en los términos siguientes:

### **CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2008-2013**

#### **CAPÍTULO I GENERALIDADES**

##### **1.1. ÁMBITO DE LA NEGOCIACIÓN**

La presente Convención Colectiva de Trabajo establece las normas que relacionan al Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos Doe Run - La Oroya y a la Empresa Doe Run Perú S.R.L., sustituyendo todo acuerdo o pacto anterior.

Doe Run Perú S.R.L. reconoce al Sindicato que firma la presente Convención Colectiva de Trabajo como la entidad representativa de los trabajadores obreros afiliados a la misma que laboran a su servicio.

Están amparados, por la presente Convención Colectiva de Trabajo, todos los trabajadores obreros de la planilla diaria de Doe Run Perú S.R.L. afiliados y no afiliados al Sindicato firmante con contrato vigente a la conclusión de la Negociación Colectiva y los que la Empresa contrate posteriormente.

## **1.2. INTERPRETACIÓN DE LA CONVENCION COLECTIVA**

**Párrafo 1.-** En caso de duda sobre la interpretación del contenido de alguna cláusula de la presente Convención Colectiva, a pedido de cualquiera de las partes, cuando existan problemas para su aplicación por esta causa, se realizarán reuniones entre la parte laboral y los representantes de la Empresa, antes de las cuales la respectiva Comisión Sindical tendrá (3) días útiles de permiso con goce de remuneraciones, para que sus miembros concuerden la propuesta a plantear. A partir del cuarto día ambas partes darán inicio a las reuniones por un máximo de siete (7) días útiles más, prorrogables sólo por acuerdo de partes.

De no arribarse a un acuerdo las partes podrán ejercer su derecho conforme a Ley.

**Párrafo 2.-** Doe Run Perú S.R.L. otorgará a los miembros plenos de la Comisión, permiso con goce de remuneraciones durante todo el tiempo que dure la negociación.

**Párrafo 3.-** Para efectos de estas reuniones de interpretación, la Comisión del Sindicato de Trabajadores Metalúrgicos, tendrá la misma composición establecida por la presente Convención para la negociación del pliego de reclamos.

## **1.3. EMPRESA: DEFINICIÓN**

Por la Empresa se entiende a la sociedad Doe Run Perú S.R.L. dedicada a las actividades propias de la minería y de la metalurgia, tales como minado, molienda, fundición, metalurgia, refinación, industrialización, comercialización de los productos obtenidos y otras relacionadas, de acuerdo a lo dispuesto en la legislación vigente.

## **1.4. SINDICATO: DEFINICIÓN**

El Sindicato está conformado por todos los trabajadores afiliados que laboren en las diferentes áreas de la Empresa Doe Run Perú S.R.L. - La Oroya.

El Sindicato está representado por los miembros del Comité Ejecutivo nombrados conforme a su Estatuto y reconocido por la Autoridad de Trabajo.

## **1.5. ASESORES: DEFINICIÓN**

Las partes podrán ser asesoradas en cualquier etapa del proceso por abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como por dirigentes de organizaciones de nivel superior al que se encuentren afiliados.

Los asesores deberán limitar su intervención a la esfera de su actividad profesional y en ningún caso sustituir a las partes en la negociación y en la toma de decisiones, tal como lo establece el Art. 50° del D.S. 010-2003 -TR, T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectiva de Trabajo.

## **1.6. NULIDAD DE LOS CONTRATOS INDIVIDUALES**

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva es nulo todo contrato individual entre la Empresa y cualquiera de los Trabajadores en las partes que no se ajusten a las condiciones mínimas de ésta.

## **1.7. FOLLETIZACIÓN DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La Empresa conviene en imprimir el folleto de la Convención Colectiva sobre salarios, condiciones de trabajo y productividad dentro de los 45 días siguientes a la conclusión de la Negociación Colectiva y los distribuirá gratuitamente a todos los trabajadores obreros. Así mismo hará entrega de cien (100) ejemplares al Sindicato.

## **1.8. INFORMACIÓN DE RESULTADOS DEL NEGOCIO**

Doe Run Perú S.R.Ltda. de acuerdo a su Política de Comunicaciones y en concordancia con el acta suscrita el 16 de abril de 2007, seguirá informando trimestralmente a las organizaciones sindicales sobre los resultados de la gestión del negocio en los aspectos de seguridad, salud, medio ambiente, producción, costos y resultados económicos.

## **CAPÍTULO II DEL TRABAJO**

### **2.1. JORNADA DE TRABAJO**

El Sindicato y la Empresa manifiestan su adhesión al principio de que a cada jornal devengado debe corresponder una jornada diaria de ocho (8) horas de trabajo efectivo, respetándose en todo caso el promedio de 48 horas semanales conforme a Ley.

Los horarios de trabajo responden a los requerimientos operacionales, con arreglo a Ley y a lo dispuesto a los artículos 2° y 6° del Texto único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo en Sobre tiempo D.S. N° 007-2002-TR modificado por Ley N° 27671.

### **2.2. ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa mantendrá con arreglo a Ley la estabilidad de todos los trabajadores. Asimismo las partes mantendrán un clima de buenas relaciones.

La Empresa conviene en mantener a sus trabajadores en sus respectivas secciones de acuerdo a sus especialidades, salvo acuerdo de partes. Cuando existan necesidades operacionales y/o motivos de fuerza mayor, se podrá transferir o rotar al personal manteniendo su categoría ocupacional y salarial; conservando en lo posible su especialidad o una afin, sin que signifique perjuicio para el trabajador en sus derechos laborales. El trabajador recibirá un entrenamiento previo en las labores que desarrollará en su nueva ubicación.

Antes de disponerse las transferencias se someterá a examen médico a los candidatos, no procediendo el traslado a áreas donde médicamente exista opinión en contrario.

El propósito es promover la reconversión laboral para responder a los retos cada vez más exigentes de la competitividad en el negocio minero-metalúrgico.

### **2.3. PARALIZACIÓN POR CASO FORTUITO O FUERZA MAYOR**

**Párrafo 1.-** En los casos de paralización parcial o temporal de determinadas operaciones de Empresa, por fuerza mayor o caso fortuito, los trabajadores que resulten afectados podrán ser dedicados a cualquier otra labor dentro de la operación o en otras dependencias manteniendo sus respectivos salarios básicos.

**Párrafo 2.-** A los trabajadores, que no pudiera dárseles trabajo en esta forma, se les pagará sus salarios básicos durante los primeros treinta (30) días. Superado este plazo se procederá de acuerdo a Ley.

#### **2.4. SALARIOS BÁSICOS: DEFINICIÓN**

Se entiende por salario básico la retribución que percibe el trabajador por la jornada de trabajo de acuerdo al puesto que desempeña, independientemente de las asignaciones y bonificaciones que le corresponda.

#### **2.5. CONTRATISTAS**

**Párrafo 1.-** Se entiende por contratistas a aquellas personas jurídicas que brindan servicios u obras y ejecuten labores con personal propio, utilicen sus propios recursos y cuenten con autonomía económica, financiera y técnica

**Párrafo 2.-** La contratación de los servicios de contratistas es independiente de la estabilidad de los trabajadores obreros que figuren en la planilla de la Empresa.

Los contratistas se rigen de acuerdo a la legislación vigente.

#### **2.6. TIEMPO PARA LA ALIMENTACIÓN EN SOBRETIENTO Y DESCANSO ENTRE DOS JORNADAS DE TRABAJO**

La Empresa conviene en otorgar una hora de descanso para tomar sus alimentos en caso de trabajo en sobretiempos mayor a tres horas, con goce de remuneraciones. Si por necesidad de las operaciones no fuera posible otorgar dicho descanso, la Empresa conviene en abonar el valor equivalente a una hora ordinaria de trabajo en compensación del descanso no gozado.

En caso de trabajar sobretiempos que no sea por causa de caso fortuito, fuerza mayor o emergencia, el periodo de descanso entre dos jornadas consecutivas de trabajo no será inferior a nueve (9) horas.

#### **2.7. TIEMPO PARA ALIMENTOS EN HORARIO CORRIDO**

**Párrafo 1.-** A los trabajadores que laboran en horario corrido se les concederá 45 minutos para tomar sus alimentos; queda entendido que dichos trabajadores deberán laborar real y efectivamente 7:15 horas; y que incrementarán su rendimiento para evitar la disminución de la producción.

**Párrafo 2.-** Cuando sea indispensable el funcionamiento de ciertas instalaciones, los Supervisores acordarán con los afectados el momento oportuno en que éstos deban tomar sus alimentos.

**Párrafo 3.-** Los trabajadores que laboran en horario no corrido y que por causas de fuerza mayor se quedaran a trabajar durante el periodo en que deban tomar sus alimentos, seguirán trabajando hasta cumplir su horario diario, pagándose el exceso trabajado como sobretiempos.

#### **2.8. ASESORÍA LEGAL**

En caso de accidente de tránsito DOE RUN PERÚ dará asesoría legal por intermedio de sus abogados a los operadores de vehículos motorizados de propiedad de la Empresa siempre que no haya mediado incumplimiento del Reglamento Interno de Tránsito.

La Empresa brindará asesoría legal para el trámite de Sucesión Intestada del trabajador fallecido por accidente de trabajo, enfermedad ocupacional o accidente particular, siempre y cuando no haya litigio

judicial al respecto y la soliciten expresamente los deudos. Asimismo, se proporcionará a los familiar censados la información pertinente para este trámite.

## **2.9. ASESORÍA PARA LA JUBILACIÓN**

La Empresa, cuando lo soliciten sus trabajadores brindará asesoría para su jubilación, proporcionando oportunamente la documentación laboral necesaria para este efecto, de acuerdo a Ley, incluyendo el Certificado de Modalidad del Trabajo o la Declaración Jurada de acuerdo a la naturaleza de la labor que haya realizado el interesado.

## **2.10. COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO**

**Párrafo 1.-** Se considera como cobertura temporal de puesto cuando un trabajador que reúne los requisitos es designado para cubrir temporalmente un puesto de mayor categoría, debiendo percibir durante todo el tiempo que dure la cobertura temporal la bonificación establecida en la cláusula 3.14.

**Párrafo 2.-** Toda cobertura temporal de puesto deberá ser previamente autorizada por escrito por el Jefe respectivo, con copia para el trabajador.

**Párrafo 3.-** Las coberturas temporales y el desempeño del trabajador son tomadas en cuenta para la posible promoción al puesto, de acuerdo con la Cláusula siguiente.

## **2.11. PROVISIÓN DE CARGOS Y ASCENSOS**

La provisión temporal de cargos y los ascensos se efectuarán teniendo en cuenta la capacidad y el desempeño de los trabajadores postulantes objetivamente evaluados, en factores tales como: calidad de trabajo, puntualidad, iniciativa en el cumplimiento de sus tareas y antigüedad, en ese orden de importancia, evaluación que se hará de conocimiento del interesado y si él lo estima pertinente del Sindicato.

## **2.12. HERRAMIENTAS DE TRABAJO Y REPOSICIÓN**

**Párrafo 1.-** Las herramientas a usarse en el día se recibirán y entregarán dentro de las horas de labor en los lugares señalados para tal fin.

**Párrafo 2.-** Los trabajadores no usarán en el trabajo, por ningún motivo, las herramientas de su propiedad.

**Párrafo 3.-** La Empresa conviene en reponer en forma inmediata y gratuita las herramientas en los casos de desgaste normal, rotura, destrucción y pérdida no atribuible al trabajador.

**Párrafo 4.-** En los casos de pérdida de herramientas la Supervisión realizará la investigación correspondiente y determinará si hubo o no descuido de parte del trabajador, quien a su vez, si lo desea, podrá recurrir a su Sindicato. Las herramientas perdidas por descuido del trabajador serán repuestas por él a un precio menor que el de su costo actualizado, teniendo en cuenta el desgaste y estado del material, debiendo realizar el pago en cuotas no mayores a un jornal por mes.

## **2.13. PERMISO A LOS TRABAJADORES**

**Párrafo 1.-** La Empresa por intermedio del Supervisor autorizado podrá conceder a los trabajadores permisos por motivos particulares justificados sin goce de salarios, teniendo en cuenta las necesidades de las operaciones y las del trabajador.

> > >



**Párrafo 2.-** En caso de fallecimiento de un miembro censado de la familia del trabajador, la ausencia al trabajo será pagada hasta cuatro (4) días si el entierro se realiza en la Provincia de Yauli y hasta seis (6) días si el entierro se realiza fuera de ella. En caso de fallecimiento de padres no se exigirá el requisito de censo para conceder estos permisos.

**Párrafo 3.-** Por la causa descrita en el párrafo anterior el trabajador no perderá su remuneración por el día de descanso de la semana o semanas parcialmente trabajadas.

**Párrafo 4.-** El trabajador a su regreso presentará la correspondiente Partida de Defunción o Boleta original para justificar su ausencia y hacerle efectivo el pago correspondiente, dándosele atención preferente dada la naturaleza del caso.

#### **2.14. TOLERANCIA PARA EL INGRESO A LAS LABORES**

**Párrafo 1.-** La Empresa otorgará a sus trabajadores una tolerancia de 5 minutos para el ingreso a sus labores habituales para los turnos diurnos.

Esta tolerancia se ampliará a 10 minutos para los trabajadores que laboren en guardia de noche o nocturna y cuyo horario de ingreso esté comprendido entre las 7:00 p.m. y las 5:00 a. m.

**Párrafo 2.-** La condición establecida en el párrafo anterior, no significa una reducción en la jornada de trabajo sino un tiempo de tolerancia que por razones de urgencia requiera el trabajador para el ingreso a sus labores.

#### **2.15. REGISTRO DE ASISTENCIA**

La Empresa de acuerdo a sus requerimientos operativos y con el propósito de mejorar los niveles de eficiencia continuará reubicando los nuevos relojes electrónicos para el cumplimiento del pago de haberes, respetando la jornada legal de 8 horas incluido los 45 minutos de refrigerio. La Empresa informará al sindicato del proceso de reubicación de los nuevos relojes electrónicos.

#### **2.16. PAGO MENSUAL DE HABERES CON ADELANTO DE QUINCENA**

La Empresa a efectos de adecuarse a los requerimientos de la SUNAT, EsSalud y otros respecto a la declaración mensual de la PLANILLA ELECTRÓNICA (PDT), extenderá a la planilla diaria, el sistema mensual de pago de haberes que se aplica al resto del personal de la Empresa. En dicho sistema se considera el adelanto de la quincena del mes correspondiente.

Previamente a la implementación de este sistema se efectuará una campaña de comunicación y explicación a todo el personal comprendido, incluyendo al sindicato.

### **CAPÍTULO III SALARIOS, BONIFICACIONES Y OTROS**

#### **3.1. AUMENTO DE SALARIOS Y GANANCIA COMPARTIDA**

**Párrafos 1.-** DOE RUN PERÚ S.R.L. otorgará a sus trabajadores aumentos generales sobre sus salarios básicos, en fecha y monto que se indica a continuación, siempre que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de los reajustes:

- 26 DE JULIO DEL 2008 S/ 5,60
- 26 DE JULIO DEL 2009 S/ 5,70

- 26 DE JULIO DEL 2010 S/. 5.80
- 26 DE JULIO DEL 2011 S/ 5.90
- 26 DE JULIO DEL 2012 S/. 6.00

Si bien alguno de los periodos comprendidos entre el 26 de julio del 2009 al 25 de julio del 2010, del 26 de julio del 2010 al 25 de julio del 2011 y del 26 de julio del 2011 al 25 de julio del 2012, las condiciones económicas del País cambiaran sustancialmente, ocasionando una inflación anual acumulada igual o superior al 13% según cifras oficiales del INEI, la Empresa valorará el impacto económico en el ingreso remunerativo de sus trabajadores a fin de determinar la posibilidad de atenuar sus efectos mediante una compensación económica de acuerdo a su situación económica y financiera.

Entiendase por cada periodo anual acumulado al comprendido entre el 26 de julio del 2009 al 25 de julio del 2010 y así sucesivamente en forma anual hasta el 25 de julio del 2012.

**Párrafo 2.-** Las asignaciones y bonificaciones establecidas en las cláusulas 3.2, 3.8, 3.9, 3.15, 3.17 y 3.18 serán reajustadas anualmente en un 9% durante el periodo 2009 - 2012.

**Párrafo 3.-** En relación al Sistema de Ganancia Compartida ("Gain Sharing") esta continuará otorgándose durante la vigencia del presente convenio, quedando claramente establecido que no se trata de un incremento de remuneraciones sino de una ganancia que únicamente se obtiene cuando DOE RUN PERÚ, con la participación y esfuerzo de todos sus trabajadores, alcanza sus objetivos empresariales, especialmente en materia de seguridad, salud ocupacional, costos, medio ambiente, reclamo de clientes y producción y se superen las metas económicas presupuestadas. Este ingreso se obtiene por los días real y efectivamente laborados, con excepción del descanso vacacional, descanso médico por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y las licencias sindicales otorgadas de acuerdo al Convenio Colectivo, que se considerarán sólo para este efecto como días efectivamente laborados. La aplicación y definición de los parámetros del sistema son fijados técnica y administrativamente por la Empresa.

### **3.2. BONIFICACIÓN DOE RUN PERÚ**

DOE RUN PERÚ seguirá pagando a sus trabajadores una bonificación diaria de hasta S/. 15.48 (Quince Nuevos Soles y 48/100), por concepto de unificación y sustitución de las asignaciones y bonificaciones que figuran en el Convenio Colectivo 1998 - 2003, con la siguiente numeración: 3.2, 3.3, 3.4, 3.5, 3.6, 3.7 y 3.25. (Cláusula Permanente)

### **3.3. DESCANSO VACACIONAL**

**Párrafo 1.-** Los trabajadores iniciarán sus vacaciones a partir de un día lunes.

**Párrafo 2.-** La fecha de uso de las vacaciones será fijada por acuerdo entre el trabajador y su jefe respectivo. Si por las necesidades de las operaciones y las del trabajador, fuera necesario variar la fecha de vacaciones, ésta será establecida igualmente por acuerdo entre el trabajador y su jefe. En caso de desacuerdo se procederá conforme a Ley.

**Párrafo 3.-** Los trabajadores que inicien su descanso vacacional recibirán el importe de sus jornales, incluyendo las remuneraciones fijas y permanentes y las demás que correspondan según lo establecido en el D. Leg. 713 y su Reglamento.

**Párrafo 4.-** La empresa abonará la remuneración por el día de descanso correspondiente a la semana en que el trabajador se reintegre a sus labores al concluir sus vacaciones, siempre que lo haga al día siguiente del vencimiento de éstas y cumpla con laborar los demás días de la semana. En caso contrario se pagará en forma proporcional a los días trabajados de acuerdo a Ley.

### 3.4. GRATIFICACIÓN VACACIONAL

La Empresa otorgará a sus trabajadores una gratificación anual de treinta salarios básicos en la oportunidad en que cumplan su aniversario vacacional de acuerdo a Ley.

(Cláusula Permanente)

### 3.5. PAGO DE LIQUIDACIONES

**Párrafo 1.-** Al cese de un trabajador por cualquier causa, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (C.T.S.) y demás beneficios del trabajador que sean obligación legal de la Empresa, le serán abonados mediante cheque dentro de las 48 horas siguientes a su último día de trabajo. En caso de fallecimiento del trabajador se seguirá el procedimiento establecido por la Ley.

**Párrafo 2.-** Cuando el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios no depositada, se retrase por más de 48 horas por responsabilidad de la Empresa, ésta pagará al trabajador los intereses que señale la Ley por concepto de dicho retraso, en el más breve plazo.

**Párrafo 3.-** Se entiende que las 48 horas que establece la Ley se contarán desde el día siguiente del último día de trabajo señalado en el movimiento de personal.

### 3.6. CREACIÓN Y MODIFICACIÓN DE CATEGORÍAS

La Empresa tiene el derecho de crear y modificar las categorías contenidas en la planilla según convenga a las necesidades técnicas y prácticas de nuestra actividad.

### 3.7. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO

Los trabajadores que trabajen en su "Día de Descanso" a pedido de la Empresa, percibirán una bonificación de 130% sobre sus salarios básicos, siempre que no descansen sustitutoriamente en otro día.

(Cláusula Permanente)

### 3.8. BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO

Los trabajadores que laboren entre las 18:00 y 24:00 horas percibirán una bonificación de S/. 1.87 (Un Nuevo Sol con 87/100) por hora; los que trabajen entre las 00:01 y las 06:00 horas percibirán una bonificación de S/. 2.14 (Dos Nuevos Soles con 14/100) por hora.

(Cláusula Permanente)

### 3.9. BONIFICACIÓN POR ALTA TEMPERATURA

La Empresa pagará una bonificación de S/. 1.05 (Un Nuevo Sol con 05/100) por día trabajado a una temperatura de 30 grados centígrados o más.

(Cláusula Permanente)

### 3.10. BONIFICACIÓN POR SOBRETIEMPO

**Párrafo 1.-** Todo trabajo en sobretiempo requiere autorización previa y por escrito del supervisor respectivo, sin excepciones.

El trabajador tiene el derecho de exigir que su supervisor firme el formato de "Autorización de Sobretiempo". En caso de negativa deberá comunicar a Recursos Humanos de manera inmediata.

**Párrafo 2.-** El sobretiempo se pagará recargando el 80% de la parte del salario básico del trabajador, correspondiente al periodo trabajado en exceso a su jornada normal.

**Párrafo 3.-** El sobretiempo se computará en horas y en décimos de hora, con aproximación al décimo inmediato superior.

**Párrafo 4.-** El sobretiempo será abonado en efectivo o compensado con el otorgamiento de periodos equivalentes de descanso, previo acuerdo de las partes.

**Párrafo 5.-** Cuando un trabajador que haya cumplido su jornada diaria habiéndose retirado a su domicilio a descansar fuera requerido por la Empresa para realizar un trabajo inusitado, se le garantizará cuatro (4) horas mínimas de labor abonándose el tiempo efectivo de trabajo con un recargo del 80% y las horas o décimos de horas de diferencia respecto al tiempo mínimo garantizado se abonarán como un tiempo simple, es decir, sin recargo alguno.

Si el trabajador terminara esta labor faltando 3 horas para la iniciación de su jornada regular, la Empresa cambiará su turno a fin de que pueda descansar el tiempo indicado en la cláusula 2.6.

### **3.11. BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA FERIADO**

**Párrafo 1.-** Los trabajadores que laboren a pedido de la Empresa en los días feriados que se detallan seguidamente, continuarán percibiendo una bonificación del cien por ciento (100%) sobre sus remuneraciones ordinarias de acuerdo a lo establecido en el D. Leg. 713 y su Reglamento; es decir, percibirán dos tareas por cada día feriado laborado.

- a) 1ro. de enero
- b) Jueves Santo (D. Leg. 713) y Viernes Santo
- c) 1ro. de mayo
- d) 29 de junio
- e) 28 y 29 de julio
- f) 30 de agosto
- g) 06 de octubre
- h) 1ro. de noviembre
- i) 05 de diciembre
- j) 08 de diciembre
- k) 25 de diciembre

**Párrafo 2.-** Queda aclarado que el pago de la Bonificación por Trabajo en Día Feriado tiene como único requisito el trabajar en esos días feriados, independientemente de la asistencia en los restantes días de la semana.

**Párrafo 3.-** Los trabajadores que hayan cumplido con laborar normalmente los restantes días hábiles de la semana, y que laboren en los días feriados indicados en el párrafo primero percibirán una tarea adicional, es decir, percibirán en total tres tareas por cada feriado laborado.

**(Cláusula Permanente)**

### **3.12. GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

La Empresa pagará, de acuerdo a Ley, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a razón de 30 (treinta) salarios conformados por el salario básico y todas las cantidades fijas y permanentes que percibe el trabajador y que sean de su libre disposición.

**(Cláusula Permanente)**

### **3.13. REMUNERACIÓN POR EL DÍA DE DESCANSO SEMANAL DESPUÉS DEL DESCANSO MÉDICO**

El trabajador que por causas de accidente de trabajo o enfermedad profesional estuviere hospitalizado o con descanso médico, al reincorporarse a sus labores no perderá su derecho al pago completo del día de descanso semanal siguiente.

### **3.14. BONIFICACIÓN COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO**

El trabajador, durante la cobertura temporal de puesto percibirá por jornada legal diaria una bonificación igual a la diferencia entre su salario básico y el salario básico del servidor que reemplaza.

### **3.15. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR**

**Párrafo 1.-** DOE RUN PERU, otorgará una asignación de S/. 3,285.00 (Tres Mil Doscientos Ochenta y cinco Nuevos Soles) cuando el trabajador fallezca por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional.

La Empresa reconocerá como accidente de trabajo a los así calificados por la legislación vigente.

**Párrafo 2.-** DOE RUN PERU, otorgará una asignación de S/. 1,643.00 (Un Mil Seiscientos Cuarenta y tres Nuevos Soles) en caso de fallecimiento del trabajador por causa distinta a enfermedad profesional o accidente de trabajo.

**Párrafo 3.-** Estas asignaciones se concederán a los familiares directos del trabajador fallecido: cónyuge, hijos o padres en ese orden, concurriendo los hijos con la cónyuge y en defecto de ambos los padres.

En estos casos no se requerirá el procedimiento Judicial de Sucesión Intestada para el pago de las asignaciones a que se refieren los párrafos primero y segundo, siendo suficiente el censo oficial de la Empresa.

### **3.16. BONIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS**

DOE RUN PERU otorgará una bonificación por tiempo de servicios a cada uno de sus trabajadores en la siguiente forma:

- a) De 5 años 1 día a 10 años : 3% sobre sus salarios básicos
- b) De 10 años 1 día a 15 años : 4% sobre sus salarios básicos
- c) De 15 años 1 día a 20 años : 5% sobre sus salarios básicos
- d) De 20 años 1 día a más : 6% sobre sus salarios básicos

Este concepto se abonará en tanto el trabajador no tenga un mejor derecho por aplicación de disposiciones legales y se tomará como base de cálculo el tiempo de servicios efectivo según la normatividad legal vigente.  
**(Cláusula Permanente)**

### **3.17. ASIGNACIÓN FAMILIAR**

DOE RUN PERU otorgará a sus trabajadores una asignación mensual de S/. 10.36 (Diez Nuevos y 36/100) por cónyuge censada y de S/. 5.18 (Cinco Nuevos Soles y 18/100) por cada hijo censado.  
**(Cláusula Permanente)**

### **3.18. ASIGNACIÓN ESCOLAR Y SUSTITUCIÓN DE ÚTILES ESCOLARES**

La Empresa otorgará una asignación escolar y por sustitución de útiles escolares de S/ 256.00 (Doscientos Cincuenta y Seis Nuevos Soles) por cada hijo censado de sus trabajadores, que se encuentran matriculados para seguir estudios de educación inicial, primaria o secundaria.

Esta asignación será abonada una vez al año en la primera quincena de marzo a los trabajadores que acrediten en forma fehaciente la matrícula de sus hijos censados.

**(Cláusula Permanente)**

### **3.19. ASIGNACIONES POR 1RO. DE MAYO Y DÍA DEL METALÚRGICO**

**Párrafo 1.-** La Empresa otorgará con motivo de la festividad del Día del Trabajo, a todo trabajador que figure en la planilla de la Empresa al 1ro. de mayo, una asignación de catorce (14) salarios básicos. Este pago se hará efectivo en el mes de abril de cada año.

**Párrafo 2.-** La Empresa otorgará con motivo de la festividad del Día del Trabajador, Metalúrgico, a todo trabajador que figure en planilla de la empresa al 05 de diciembre, una asignación de cuatro (4) salarios básicos.

**(Cláusula Permanente)**

### **3.20. BONIFICACIÓN POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO SUSTITUTORIO**

La Empresa conviene en otorgar una bonificación del 55% sobre la remuneración del día domingo y de los trabajadores que, por razones de operaciones, trabajen en ese día y descansen en sustitución en días particulares.

**(Cláusula Permanente)**

## **CAPÍTULO IV DE LA SALUD**

### **4.1. FAMILIARES CON DERECHO A ATENCIÓN MÉDICA GRATUITA**

**Párrafo 1.-** La Empresa, conviene en seguir prestando atención médica gratuita, ambulatoria y de hospitalización, en este último caso hasta un tiempo máximo que determine el médico tratante, para los siguientes familiares de sus trabajadores que no sean asegurables por EsSalud y que estén debidamente censados.

a) Padres, de acuerdo a Ley.

b) Hijos mayores de dieciocho (18) años y hasta un máximo de veintitrés (23) años, que cursen estudios superiores, por un lapso no mayor de cinco (5) años efectivos de estudio.

**Párrafo 2.-** Los familiares indicados en el párrafo anterior, para tener derecho a atención gratuita en los establecimientos de la Empresa, deberán acreditar objetivamente que dependen económicamente en forma total y directa del trabajador y que, en el caso de los padres, no tengan derecho a pensión o inscripción en EsSalud.

**Párrafo 3.-** Los familiares no asegurables descritos en el Párrafo 1 recibirán atención médica ambulatoria, odontológica y de emergencia en el propio establecimiento de la Empresa.

**Párrafo 4.-** La empresa proporcionará a las personas comprendidas en el Párrafo 1, en forma gratuita, los servicios odontológicos siguientes:

Extracciones de impactos, extracciones dentarias y curaciones primarias; tratamiento ra: apicectomia, debridamiento de abscesos, radiografías, paradentosis parcial o total.

**Párrafo 5.-** Todos los servicios no mencionados en el párrafo anterior, correrán a cuenta del trabajador y serán pagados por éste a razón de un jornal semanal.

#### **4.2. TRASLADO DE ACCIDENTADOS**

Los trabajadores obreros accidentados en el trabajo serán trasladados con la mayor prontitud, usando los medios más cómodos y convenientes disponibles de acuerdo a las coberturas del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo.

#### **4.3. DESCANSO MÉDICO, TRATAMIENTO AMBULATORIO Y TRABAJO ADECUADO**

**Párrafo 1.-** Los trabajadores que hayan recibido el "descanso Médico" por causa de accidente o enfermedad particular no podrán ausentarse de la localidad durante esos días, sin previa autorización escrita del médico de EsSalud encargado de su tratamiento, con conocimiento de la Oficina de Relaciones Laborales.

**Párrafo 2.-** Los trabajadores que hayan sufrido accidentes de trabajo o que adolezcan de enfermedad profesional, que se encuentren sujetos a tratamiento ambulatorio podrán realizar labores que no perjudiquen su restablecimiento, siempre y cuando lo recomiende por escrito el médico tratante y por el lapso no mayor de once (11) meses y diez (10) días, previa evaluación de cada caso y, de acuerdo a las posibilidades de la Empresa.

Quedan exceptuados los casos de enfermedad o accidente particular. Esta modalidad se aplicará dentro de los términos que establecen los dispositivos legales vigentes.

**Párrafo 3.-** La Empresa conviene en asignar trabajo adecuado a su limitación física a aquellos trabajadores que al término de su tratamiento médico por accidente de trabajo o enfermedad profesional sufran de invalidez parcial permanente en un porcentaje inferior al 50% pero igual o superior al 20% que no les permita obtener pensión de invalidez según las disposiciones legales vigentes.

#### **4.4. ENFERMEDADES PROFESIONALES**

**Párrafo 1.-** Es política de la Empresa velar por la salud de sus trabajadores y, por consiguiente, les realiza chequeos periódicos y cada vez que los casos lo requieran, a través del servicio de Medicina Ocupacional. En los casos que corresponda los resultados serán comunicados a los trabajadores para que soliciten a EsSalud o a la institución que corresponda el tratamiento respectivo. ) +

**Párrafo 2.-** La Empresa reconoce como enfermedades profesionales todas las contraídas por efecto del trabajo según lo dispuesto por la Ley 26790 y normas complementarias. ) =

#### **4.5. EXAMENES DE CAPACIDAD VISUAL Y AUDITIVA**

DOE RUN PERU, de acuerdo a su política de seguridad, efectuará exámenes médicos de capacidad visual y auditiva a todos sus trabajadores que por la naturaleza de su trabajo así lo requieran. Los anteojos respectivos serán proporcionados según prescripción médica.

Los casos que requieran atención médica serán comunicados a cada trabajador para que soliciten a EsSalud o a la institución que corresponda el tratamiento respectivo.

#### **4.6. COPIAS DE REPORTES DE ACCIDENTE DE TRABAJO**

La Empresa, en caso de accidentes de trabajo, entregará a sus trabajadores copia del respectivo reporte de accidente.

#### **4.7. CAMPAÑAS EDUCATIVAS EN HIGIENE Y SALUD**

DOE RUN PERU, acorde con su filosofía empresarial, proseguirá con las campañas educativas de carácter preventivo sobre higiene, salud, y educación sexual dirigidas a los trabajadores y sus familias.

### **CAPÍTULO V SERVICIOS**

#### **5.1. PROGRAMAS DE CAPACITACIÓN**

La Empresa continuará promoviendo la capacitación y el desarrollo de sus trabajadores mediante cursos y programas sobre aspectos de seguridad, técnicos, de gestión empresarial, humanísticos, medio ambiente y modernización, de acuerdo a los actuales requerimientos de competitividad dentro de la filosofía de DOE RUN PERU.

La Empresa otorgará una certificación por especialidad, al trabajador que demuestre una calificación de sus habilidades técnicas y competencias personales, en concordancia con las exigencias reglamentarias de la actividad metalúrgica.

El trabajador asume el compromiso de participar activamente en estos programas que redundaran en su propio desarrollo.

#### **5.2. FACILIDADES DE EDUCACIÓN**

**Párrafo 1.-** La Empresa conviene en dar facilidades a los trabajadores para que asistan a las escuelas, colegios e instituciones superiores vespertinas. Cuando un trabajador accede cambiar de guardia con el fin que su compañero asista a sus clases el Jefe concederá el permiso respectivo.

**Párrafo 2.-** La Empresa, conviene en conceder licencia sin goce de haber hasta por 90 días a los trabajadores que sigan estudios universitarios para la realización de sus prácticas Pre-profesionales.

#### **5.3. SERVICIOS DE SEPELIO**

**Párrafo 1.-** DOE RUN PERU de acuerdo con su Filosofía empresarial proporcionará gratuitamente para los trabajadores fallecidos:

- a) Un ataúd de primera.
- b) Trámite de traslado y tarifas por transporte a nivel nacional en caso que los familiares desearan llevar el cadáver a otro lugar.

**Párrafo 2.-** DOE RUN PERU, en caso de fallecimiento de cualquier familiar censado del trabajador, proporcionará los mismos servicios del párrafo anterior.

**Párrafo 3.-** La Empresa comprará nichos permanentes en los cementerios para depositar los restos mortales de los trabajadores fallecidos por accidente de trabajo y enfermedades profesionales.

#### **5.5. SERVICIOS EN EL ÁREA DE TRABAJO**



DOE RUN PERU, de acuerdo con su Política de Seguridad y su intención de promover, hasta donde sea posible, un ambiente seguro y saludable en el cual trabajar, proseguirá con el reacondicionamiento y mejora de los comedores, servicios higiénicos, duchas con agua caliente, lavatorios, bebederos de agua, guardarropas y otros, tomando en cuenta las necesidades de las distintas áreas de trabajo.

#### **5.6. TRANSPORTE DE PORTAVIANDAS**

DOE RUN PERU mantendrá los actuales servicios de movilidad para el traslado de portaviandas.

#### **5.7. ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDAS Y TRASLADO DE ENSERES**

**Párrafo 1.-** La Empresa consecuente con su política de promover la calidad de vida de sus trabajadores, continuará administrando las viviendas existentes con un criterio de justicia y equidad, dentro del marco legal vigente.

**Párrafo 2.-** En caso de renuncia del trabajador, se le abonará por concepto de transporte de enseres dentro del triángulo Lima/Huanuco/Puno el monto que corresponde de acuerdo a las tarifas aprobadas por la Empresa.

### **CAPÍTULO VI DE LA SEGURIDAD**

#### **6.1. ACCIONES DE SEGURIDAD**

**Párrafo 1.-** Dentro de la filosofía de la Empresa, constituye prioridad otorgar a los trabajadores la máxima seguridad y protección en todas las áreas de trabajo.

**Párrafo 2.-** La Empresa dictará charlas de seguridad a sus trabajadores por lo menos dos veces por mes dentro de las horas de trabajo. La Supervisión mantendrá diálogo permanente con los trabajadores respecto a todos los asuntos relacionados con la seguridad y el medio ambiente.

**Párrafo 3.-** Por su parte, el sindicato y los trabajadores, conscientes que LA SEGURIDAD ES RESPONSABILIDAD DE TODOS, participarán decididamente para lograr el éxito de las siguientes acciones:

- a) Capacitación en materia de seguridad y Medio Ambiente.
- b) Estricto cumplimiento de las normas legales y reglas internas de seguridad.
- c) El uso apropiado de los implementos de seguridad suministrados por la Empresa.
- d) Dar a conocer a la Supervisión todo incidente de seguridad y posibles condiciones inseguras.
- e) Plena ejecución de los programas de seguridad e higiene industrial.

#### **6.2. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD**

DOE RUN PERU, acorde con su Filosofía Empresarial y Política de Seguridad orientada a preservar la vida y salud de sus trabajadores, les proporcionará en forma gratuita e individual los implementos de protección y seguridad tales como: botas de jebe, respiradores, pantalones, sacos, capotes, impermeables, guantes, anteojos, protectores de oídos, cascos, zapatos de seguridad, mamelucos y otros, de acuerdo con las necesidades propias de la naturaleza del trabajo y con la periodicidad que sean necesarias.

En caso de detectarse comercialización o uso fuera de las instalaciones de DOE RUN PERÚ de los implementos de seguridad de propiedad de la Empresa, se procederá con la investigación correspondiente para la aplicación de las sanciones de ley.

### 6.3. BOTIQUINES

La Empresa, de acuerdo con su Política de Seguridad mantendrá permanentemente botiquines e implementos de primeros auxilios en cantidad suficiente y en perfectas condiciones en todas las secciones, de acuerdo a las normas técnicas.

## CAPÍTULO VII DE LA FAMILIA

### 7.1. CENSO FAMILIAR

**Párrafo 1.-** Los familiares con derecho a censo son los siguientes:

- a) Cónyuge o conviviente de acuerdo a ley.
- b) El padre y la madre que dependan económicamente en forma directa y total del trabajador, de acuerdo a ley.
- c) Los hijos menores de 18 años.
- d) Los hijos mayores de 18 años y hasta un máximo de 23, que se encuentren en condición de estudiantes y por un lapso no mayor de cinco (05) años efectivos de estudios superiores.

**Párrafo 2.-** El trabajador podrá cambiar la inscripción de su conviviente censada únicamente por el nombre de su legítima esposa.

## CAPÍTULO VIII DEL SINDICATO

### 8.1. DIRECTIVOS SINDICALES Y NEGOCIACIONES

**Párrafo 1.-** En los tratos de Negociación Colectiva la Comisión Sindical estará integrada por máximo de doce (12) delegados de acuerdo a ley, debidamente autorizados para discutir y suscribir los acuerdos a que se lleguen.

**Párrafo 2.-** La Empresa pagará sus salarios a los delegados del SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS acreditados para la estructuración y tratos de la Negociación Colectiva. El tiempo que se destinará para la estructuración del proyecto de Convención Colectiva que será de dos (2) semanas.

**Párrafo 3.-** El tiempo utilizado en la Negociación Colectiva no será descontado para el cómputo de las vacaciones ni otros beneficios sociales, en concordancia con las normas legales vigentes.  
**(Cláusula Permanente)**

### 8.2. COTIZACIONES SINDICALES Y DESCUENTOS POR COOPERATIVAS

**Párrafo 1.-** La empresa descontará por planilla las cotizaciones que a continuación se indican:

- a) Cotización ordinaria mensual del afiliado.
- b) Cuotas Extraordinarias.
- c) Cuotas de descuentos por cooperativas formadas exclusivamente por trabajadores de la Empresa.

**Párrafo 2.-** Los montos de las cotizaciones sindicales y descuentos a socios de cooperativas serán depositados en la institución bancaria que señalan dichas entidades.

**Párrafo 3.-** Si en Asamblea de Junta General, el Sindicato acordara elevar la cotización ordinaria, su Directiva comunicará este hecho a la Empresa, a fin de poder efectuar las deducciones. Si posteriormente, y por éste motivo, se presentaran reclamaciones de algún afiliado, éstas serán de entera responsabilidad del Sindicato.

**Párrafo 4.-** Los descuentos arriba mencionados se efectuarán de acuerdo a las disposiciones legales en vigencia.

**Párrafo 5.-** La Empresa conviene otorgar al sindicato una asignación de S/. 2,500.00 (Dos Mil Quinientos Nuevos Soles) al año por su aniversario.

**(Cláusula Permanente)**

### **8.3. LICENCIA Y PERMISOS SINDICALES**

**Párrafo 1.-** La Empresa conviene en otorgar licencia sindical para los dirigentes o trabajadores afiliados al SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS que sean designados por la junta Directiva, sin perjuicio de sus salarios ordinarios, bonificaciones y demás beneficios. La licencia será otorgada por un máximo de doscientos cincuenta (250) días/hombre al año, siempre y cuando se pida con una anticipación mínima de 48 horas ante la Oficina de Relaciones Laborales.

**Párrafo 2.-** La Empresa otorgará permiso sin goce de salarios por motivos debidamente justificados a los trabajadores nombrados en comisiones sindicales. Estos permisos deben ser solicitados con 48 horas de anticipación a la Oficina de Relaciones Laborales.

**Párrafo 3.-** La ausencia de trabajadores en comisiones sindicales sin la autorización previa correspondiente, se considerará como falta injustificada al trabajo.

### **8.4. RECLAMOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS**

**Párrafo 1.-** Los reclamos individuales de los trabajadores obreros, cualquiera que sea su causa, deberá ser presentados y tramitados como sigue:

- a) El trabajador obrero deberá plantear personalmente y en forma verbal en horas de trabajo, su reclamación ante el Supervisor Inmediato del Área a la que pertenece, y podrá ser acompañado por un dirigente sindical o el delegado de sección, en caso de no haber dirigente en su centro de trabajo.
- b) Si la decisión del Supervisor no satisface al reclamante, éste dejará constancia escrita de su disconformidad en el formulario.
- c) El Supervisor contestará el procedimiento descrito dentro del término de un día de presentado.
- d) Si el trabajador obrero aún no estuviera de acuerdo con la respuesta escrita dada por el Supervisor podrá apelar dentro del término máximo de (3) días, sólo o en compañía de cualquier dirigente sindical ante Relaciones Laborales.
- e) Transcurrido el término de 3 días señalado en el inciso anterior, la decisión del Supervisor se considerará definitiva.
- f) De haber apelación, el representante de la empresa dará su decisión por escrito dentro del siguiente día, salvo casos excepcionales en que el asunto requiera más tiempo para efectuar una minuciosa investigación; en esta situaciones, la respuesta será dada a conocer antes de los tres (3) días de presentado el reclamo.
- g) Todas las investigaciones serán con participación del Sindicato respectivo y con las facilidades que proporcionará la Empresa.
- h) En los casos resueltos favorablemente al reclamante y que por esta causa el trabajador hubiera sido afectado por pérdidas de salarios, estos le serán reintegrados.

**Párrafo 2.-** La Empresa atenderá los reclamos que pueda tener el sindicato en cualquier oportunidad, previo acuerdo de partes. La representación sindical podrá estar conformada hasta por un máximo de cinco (5) dirigentes.

**Párrafo 3.-** La Empresa no descontará los salarios del dirigente o delegado que participe en reclamos conforme a esta cláusula.

#### **8.5. USO DE LOCALES SINDICALES**

DOE RUN PERU seguirá otorgando las facilidades para el uso del local de su propiedad al SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS.

La empresa efectuará reparaciones de emergencia en los casos que las circunstancias lo ameriten, siempre y cuando dicho local sea destinado única y exclusivamente para fines institucionales.

#### **8.6. COMEDORES**

Los comedores en cuya administración participe el sindicato podrán seguir brindando servicios de alimentación a sus afiliados.

### **CAPÍTULO IX CONCLUSIONES**

#### **9.1. VIGENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

**Párrafo 1.-** La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo se inicia el 26 de julio de 2008 y tiene una duración de cinco (5) años, es decir hasta el 25 de julio de 2013.

**Párrafo 2.-** Mientras no venza el plazo de Cinco (5) años fijados en la cláusula anterior, el SINDICATO DE TRABAJADORES METALÚRGICOS no podrá presentar a la Empresa otros pliegos de Convenciones Colectivas de Trabajo.

**Párrafo 3.-** Las partes acuerdan otorgar carácter permanente a las siguientes cláusula

- 3.2. Bonificación Doe Run Peru.
- 3.4. Gratificación Vacacional.
- 3.7. Bonificación por Trabajo en Día de Descanso.
- 3.8. Bonificación por Trabajo Nocturno.
- 3.9. Bonificación por Alta Temperatura.
- 3.11. Bonificación por Trabajo en Día Feriado.
- 3.12. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad.
- 3.16. Bonificación por Tiempo de Servicios.
- 3.17. Asignación Familiar.
- 3.18. Asignación Escolar y Sustitución de Útiles Escolares.
- 3.19. Asignaciones por 1ro. de Mayo y Día del Metalúrgico.
- 3.20. Bonificación por Trabajar en Domingo con Descanso Sustitutorio.
- 8.1. Directivos Sindicales y Negociaciones.
- 8.2. Cotizaciones Sindicales y descuentos por Cooperativas.



Anexo D. Doe Run Perú S.R.L. y Sindicato unitario de trabajadores de la unidad minera Doe Run S.R.L. Cobriza División

En la ciudad de Lima, siendo las 09.00 a.m., del día 22 de Enero del 2009, se hizo presente ante la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo la empresa **DOE RUN PERU S.R.L.**, representado por el señor **EDMUNDO ASTUVILCA MONTES**, identificado con DNI N° 10274173, en calidad de Gerente de Relaciones Labores, **VICTOR DIAZ SALAZAR**, identificado con DNI N° 16477561, en calidad de Jefe RR.HH. debidamente asesorado por el Dr. **JAIME ZAVALA COSTA**, identificado con registro del CAL N° 4302, y de la otra parte el **SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES DE LA UNIDAD MINERA DOE RUN PERU S.R.L. COBRIZA DIVISION**, representada por sus dirigentes señores(as): **JOSE PALACIOS TORREJON**, identificado con DNI N° 21469633, en calidad de Sub Secretario General, **YAKI YULI FERNANDEZ CANCHAN**, identificada con DNI N° 10044623, en calidad de Secretaria de Economía, **AMIBEL MUÑOZ RAMIREZ**, identificado con DNI N° 20437610, en calidad de Secretario de Derechos Humanos, **RODRIGO PIÑAS OSPINAL**, identificado con DNI N° 14814269, en calidad de Delegado, **ZENON SINCHI ROMERO**, identificado con DNI N° 19953119, en calidad de Delegado, asimismo los señores: **AMID YANGALI ARRIETA**, identificado con DNI N° 19926736, **ARMANDO ANCHIRAICO MUNGUIA**, identificado con DNI N° 20694149, **ALEJANDRO MARCAS CALDERON**, identificado con DNI N° 23679602, **JORGE MONTES ABREGU**, identificado con DNI N° 23679350, quienes están comprendidos en un procedimiento de despido por la comisión de falta grave de acuerdo a Ley, siendo asesorados por el señor **LUIS OTINIANO SANCHEZ**, identificado con DNI N° 08928505, en calidad de Asesor; y la **FNMMS**, representado por el señor **LUIS CASTILLO CARLOS**, identificado con DNI N° 22093785, en calidad de Secretario General, siendo convocados a una reunión extraprocesal a fin de tratar sobre los despidos de dichos trabajadores.

Iniciada la diligencia, luego de haber deliberado ampliamente, las partes acuerdan lo siguiente:

1.- En este acto ante la invocación de la Autoridad Administrativa de Trabajo, las representaciones del Sindicato y de la FNMMS y los afectados, luego de sucesivas reuniones extra procesales, la empresa **DOE RUN PERU S.R.L.** decide reconsiderar las medidas disciplinarias de despido impuestas, sustituyéndolas por una suspensión de labores sin goce de haber de 40 días calendarios, según el siguiente detalle:

- a).- **AMID YANGALI ARRIETA**, se le suspende a partir del día 17-12-2008 hasta el 25-01-2009, siendo su reincorporación a labores el 26-01-2009.
- b).- **ARMANDO ANCHIRAICO MUNGUIA**, se le suspende a partir del día 15-12-2008 hasta el 23-01-2009, siendo su reincorporación a labores el 24-01-2009.
- c).- **ALEJANDRO MARCAS CALDERON**, se le suspende a partir del día 06-01-2009 hasta el 14-02-2009, siendo su reincorporación a labores el 15-02-2009.
- d).- **JORGE MONTES ABREGU** se le suspende a partir del día 23-01-2009 hasta el 03-03-2009, siendo su reincorporación a labores el 04-03-2009.

2.- Los trabajadores comprendidos en el presente acuerdo, se comprometen a presentar los desistimientos sobre los procesos de Amparo realizados en la ciudad de Lima, debiéndose entregar copia de dichos escritos en la oficina principal de la empresa a mas tardar el día lunes 26 de enero del 2009.

3.- La reconsideración que toma la empresa de las medidas disciplinarias, impuestas, no constituye precedente para actos o hechos de igual o similar naturaleza que puedan ocurrir en el futuro, tomando esta decisión en concordancia del artículo 33° del Decreto Supremo N° 003-97-TR.

4.- Los trabajadores y dirigentes que suscriben la presente acta, son concientes que en la actualidad **DOE RUN PERU S.R.L.** Unidad de Cobriza viene sufriendo los impactos negativos de la crisis financiera y económica mundial. Por estos hechos expresan su voluntad de coadyuvar en todas las acciones que contribuyan a mantener la continuidad de las operaciones, continuando la empresa con su política de respeto de los derechos de los trabajadores.

5.- Las partes manifiestan que mantendrán las relaciones laborales armónicas a fin de tener paz laboral.

Siendo la 12.30 horas, leída que fue la presente, las partes se ratifican en su contenido firmando en señal de conformidad.

Anexo E. SPCC y Sindicato Unificado de trabajadores de SPCC-Cuajone, Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y SPCC-Ilo y Sindicato unificado de trabajadores SPCC-Ilo

**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2009-2012  
SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC – ILO  
SINDICATO UNIFICADO DE TRABAJADORES DE SPCC – CUAJONE  
SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA Y ANEXOS**

**CLÁUSULA 1.- INICIO DE VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La presente Convención Colectiva tiene como inicio de vigencia el 1 de Diciembre del 2009 y concluirá el 31 de Agosto del 2012. El próximo convenio tendrá como inicio de vigencia el 1 de Setiembre del 2012.

**CLÁUSULA 2.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo son de carácter permanente y tienen fuerza vinculante entre la Empresa y los trabajadores con vínculo laboral vigente afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO, al Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuajone o al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, y aquellos que se incorporen con posterioridad cuando corresponda.

Establece el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

**CLÁUSULA 3.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

La presente Convención Colectiva tiene vigencia a partir del 1 de Diciembre del 2009 y concluirá el 31 de Agosto del 2012, conforme a las disposiciones legales de la materia,

**CLÁUSULA 4.- INVOLABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Las partes acuerdan dar cumplimiento a la presente Convención Colectiva y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas y procurarán de buena fe su fiel observancia, reconociendo que esta es la única forma que pueden resolverse los problemas laborales que se presenten de manera justa y equitativa entre ambas partes y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa y sus trabajadores

**CLÁUSULA 5.- REUNIONES MENSUALES Y SEMANALES**

Cada fin de mes, se llevarán a cabo reuniones entre los representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por el Sindicato con 3 días de anticipación.

Así mismo, con las mismas características contenidas en el párrafo anterior se llevarán, de ser necesario, reuniones semanales para tratar asuntos laborales de interés individual, cuya agenda deberá ser presentada con 48 horas de anticipación. Los acuerdos constarán en actas, suscritas por las partes.

**CLÁUSULA 6.- DENOMINACIONES**

Para efecto de la presente Convención Colectiva, se establecen las siguientes denominaciones:

a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL.**- Persona o Tribunal Arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.

b) **ASESORES.**- De conformidad con el Art. 50° del Decreto Ley 25593, son los Abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como Dirigentes Sindicales de Organizaciones de nivel Superior a la que se encuentra afiliado el Sindicato.

c) **BONIFICACIONES.**- Son remuneraciones especiales independientes del sueldo o salario básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.

d) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**- Es el presente contrato celebrado entre las partes.

e) **EMPRESA.**- Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú.

f) **SINDICATO.**- Se refiere a los Sindicatos: Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO, el Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuaajone o al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos.

g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR.**- La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por el o la cónyuge o conviviente y por los hijos (incluye hijastros) hasta la edad de dieciocho (18) años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla veinticuatro (24) años, y los hijos e hijastros incapacitados por invalidez total o parcial, aún cuando sean mayores de edad; la familia del trabajador incluye a la madre y al padre dependiente o imposibilitado para trabajar.

h) **OIT.**- Organización Internacional del Trabajo,

i) **ORGANISMOS SINDICALES DE GRADO SUPERIOR:**

• **FNTMMSP.**- Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.

• **CGTP.**- Confederación General de Trabajadores del Perú.

• **FTMMSPCC.**- Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de SPCC.

j) **PARTES.**- De un lado la Empresa y de otro los Sindicatos que intervienen en la presente Convención Colectiva.

k) **SUELDO O SALARIO BASICO (REMUNERACIÓN BÁSICA).**- Suma fija mensual o diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualesquiera a su denominación.

l) **SUELDO O SALARIO (REMUNERACIÓN ORDINARIA).**- Suma total mensual o diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor.

m) **SOBRETIEEMPO.**- Es todo tiempo extra que el trabajador labore inmediatamente antes o inmediatamente después de su jornada de trabajo ordinaria.

n) **TRABAJADORES.**- Cuando se mencione trabajadores, se entenderá que se alude a todos los Obreros y Empleados que tengan contrato indefinido vigente con la Empresa, que estén afiliados al Sindicato y que prestan servicios en las unidades de producción de Ilo, Toquepala y Cuaajone, y aquellos que se incorporen con posterioridad, cuando corresponda.





## CLÁUSULA 7.- ASIGNACIONES

a) **Familiar.**- La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.

b) **Textos y útiles Escolares.**- La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la Empresa. Los hijos que cursen estudios de centros Educativos ajenos a la Empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden en los centros educativos sostenidos por la Empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3, 4 y 5 años), primaria y secundaria.

c) **Uniformes Escolares.**- La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.

d) **Escolar.**- La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3, 4 y 5 años) a S/. 102.81, Primaria a S/. 102.81 y Secundaria a S/. 119.18. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.

e) **Estudios Superiores.**- La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) de S/. 318.27 a S/. 550.

f) **Asignación por movilidad y embalaje.**- La Empresa abonará la suma de S/. 1,439.22 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.

g) **Asignación Toquepala, Ilo / Cuacone (ex Altura y Fundición).**- Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en las Unidades Productivas de Toquepala, Ilo y Cuacone; la Empresa conviene en elevar el monto a S/. 11.90.

h) **Compensación Mensual.**- La Empresa conviene en elevar el monto de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/. 42.21.

## CLÁUSULA 8.- BONIFICACIONES

a) **Tiempo de Servicios.**- Los trabajadores recibirán una bonificación mensual por tiempo de servicios, equivalente al 5% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio de trabajo.

No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso, enfermedad o vacaciones.

b) **Refrigerio.**- Los trabajadores que laboran en forma permanente en Turnos B, C Nocturno o en Horario Administrativo, recibirán una bonificación por refrigerio equivalente a S/. 170 mensuales. Este pago es sujeto a asistencia. No se otorgará doble beneficio; es decir, no se pagará esta bonificación a los trabajadores que reciban alimentación de la Empresa

c) **Diferencial de Turno.**- La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. **Turno "B"-empleados:** 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

2. **Turno "C"-empleados:** 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

3. **Turno "B"-obreros:** 25% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.

4. **Turno "C"-obreros:** 50% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

**d) Trabajo en horas de ingerir alimentos.-** Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo/ salario básico, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso de los 30 minutos de refrigerio, o de interrumpirse la ingesta de alimentos, el trabajador tendrá derecho al pago del beneficio sin perjuicio de los 30 minutos para ingerir sus alimentos o descansar.

**e) Trabajo en Tiempo Inusitado.-** Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre, fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado desde su vivienda al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a la misma.

El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% del sueldo básico, y la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.

Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusitado, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su sueldo básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.

Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso del trabajador, el pago se efectuará conforme la cláusula 13, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.

Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos de compensación.

#### **CLÁUSULA 9.- PAGO POR TRABAJO EN SÉTIMO DÍA**

Los trabajadores de las secciones donde por la naturaleza del servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y tenga descanso programado al 8vo. día, recibirán una sobretasa del 100 % por el trabajo efectuado en 7mo. día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

#### **CLÁUSULA 10.- GRATIFICACIONES**

**a) Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.

**b) Primero de Mayo:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 10 de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la última semana de Abril.

**c) Día del Minero:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Ésta se pagará la última semana de noviembre.

**d) Gratificación Vacacional:** La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual o 30 salarios básicos. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 01 de diciembre de cada año o S/. 763.01 el que resulte mejor.

#### **CLÁUSULA 11.- SOBRETIEMPO**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempo será abonado con una sobretasa del 100% del sueldo o salario básico.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempo con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempo.

La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

#### **CLÁUSULA 12.- REEMPLAZOS**

1) Cuando la Empresa tenga que cubrir reemplazos temporales de no más de 3 meses, salvo casos excepcionales, lo podrá hacer con trabajadores de la misma u otra categoría.

2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus funciones a otro Empleado u Obrero que se ha ausentado temporalmente del trabajo.

3) La Empresa, abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia del sueldo/salario básico del reemplazado y el sueldo/salario básico del reemplazante desde el primer día de reemplazo, siempre y cuando el sueldo/salario básico del reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.

La Supervisión se hará responsable de pagar el reemplazo al trabajador conforme corresponda, observando la característica de temporalidad del mismo.

#### **CLÁUSULA 13.- TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO**

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

#### **CLÁUSULA 14.- TRABAJO EN FERIADOS**

**Para Ilo:** Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con una sobretasa del 100% de la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

La supervisión programará las operaciones para los días 25 de diciembre y 01 de enero de forma tal que cada trabajador tenga la opción de descansar uno de los feriados, salvo que expresamente acepte ambos feriados. El resto de los feriados se laborará de la misma forma como se venía haciendo en el convenio anterior.

Cuando sea necesario trabajar, la Empresa está obligada a comunicar con un mínimo de 48 horas de anticipación. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

**Para Cujone y Toquepala:** Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con 100% de la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

Cuando sea necesario trabajar, la Empresa está obligada a comunicar con un mínimo de 48 horas de anticipación. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

#### **CLÁUSULA 15.- SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES**

La Empresa conviene en dar prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emitan el Comité de Seguridad e Higiene Minera.

#### **CLÁUSULA 16.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO, PAGO DE DIFERENCIALES**

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiere efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

#### **CLÁUSULA 17.- COMPENSACIÓN POR ARTÍCULOS DE HIGIENE**

Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a S/. 37.87

#### **CLÁUSULA 18.- ALIMENTACIÓN EN SOBRETIENTO**

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretiempo consecutivas, consistente en: una gaseosa de 1/2 litro de coca cola, fanta o sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una conserva de fruta y una lata de leche gloria chica; o, una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 10.17 a elección del trabajador.

#### **CLÁUSULA 19.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD**

Los trabajadores de Southern Peru recibirán anualmente:

**Empleados:** dos camisas, dos pantalones y dos pares de zapatos de seguridad que sean de calidad. Adicionalmente:

Los maquinistas, conductores y brequeros empleados, recibirán anualmente una casaca, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.

Los empleados que laboren en los talleres de mantenimiento (no incluye al personal administrativo) recibirán anualmente un mameluco.

Los empleados que tiene asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".

En el caso de los empleados que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Obreros:** dos mamelucos, una camisa, un pantalón y dos pares de zapatos de seguridad. Adicionalmente, los obreros que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez". En el caso de los obreros que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio. Por medidas de seguridad, los zapatos vendrán marcados para asegurar que se usen los nuevos en el trabajo. Para el personal femenino se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la empleada, y un par de zapatos de vestir. Se entregará un par de zapatos de seguridad sólo en los casos que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

Ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo y equipo de seguridad, cuando esto va en contra de las normas de seguridad.

Para el personal de Hospital se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Asimismo, en el caso de los trabajadores que laboren en Hospitales se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Entrega adicional:** los trabajadores recibirán a partir del proceso de entrega de ropa de trabajo 2011 un pantalón blue jean.

#### **CLÁUSULA 20.- MAMELUCO TÉRMICO**

La Empresa entregará un mameluco térmico a todos los empleados y obreros de Toquepala, Ilo y Cuacone, siempre y cuando en forma permanente realicen labores de campo en intemperie y laboren en: Mantenimiento, Mina, Lesde, Depósitos Lixiviabiles, Quebrada Honda y Operaciones Puerto. Este beneficio se otorgará a partir del año 2011.

#### **CLÁUSULA 21.- ALIMENTACIÓN CALIENTE**

La Empresa otorgará en la modalidad más adecuada a las operaciones que asegure por lo menos los niveles de productividad existentes, Alimentación Caliente en el almuerzo para el personal de Toquepala y Cuacone que labore en Turno A o Turno Diurno. El valor de la alimentación caliente para los efectos legales se fija en S/. 8.26. Dicho importe se aplicará exclusivamente a la cobertura de la alimentación, excluyendo los gastos administrativos, transporte y la rentabilidad del concesionario.

La Empresa evaluará la modalidad a emplearse y la implementación de la entrega del almuerzo caliente se ejecutará en un plazo no mayor a 6 meses contados a partir de la suscripción del presente convenio colectivo. Entre tanto, se reconocerá el pago de los S/. 170 soles mensuales, sujetos a la asistencia.

En adición, la Empresa otorgará en la modalidad más adecuada a las operaciones que asegure por lo menos los niveles de productividad existentes, Alimentación Caliente en el almuerzo para el personal de Ilo que labore en Turno A o Turno Diurno. El valor de la alimentación caliente para los efectos legales se fija en S/. 8.26. Dicho importe se aplicará exclusivamente a la cobertura de la alimentación, excluyendo los gastos administrativos, transporte y la rentabilidad del concesionario.

Los trabajadores que también deban laborar en forma rotativa por Turnos B, C o Turno Nocturno, recibirán en dichos turnos un pago proporcional en efectivo

#### **CLÁUSULA 22.- EXAMEN MÉDICO ANUAL**

Se continuará efectuando el examen médico anual conforme a Ley. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponda laborar en turno "A".

La Empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realizarán de preferencia cuando estén laborando en turno "A", evitando hacerlo cuando laboren en los turnos "B" y "C", se le considerará como descanso médico.

#### **CLÁUSULA 23.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

En caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos, del TRABAJADOR, la Empresa concederá permiso con goce de sueldo o salario en los siguientes casos:

Cinco (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

#### **CLÁUSULA 24.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO**

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lentes graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

#### **CLÁUSULA 25.- ACCIDENTES DE TRABAJO - TRANSPORTE**

Se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.

Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

#### **CLÁUSULA 26.- FACILIDADES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS DE CONDUCIR**

La Empresa dará facilidades a sus trabajadores para la obtención y revalidación de sus licencias de conducir, que sean necesarias para el desempeño de sus labores, otorgándoles permiso con goce de remuneraciones.

#### **CLÁUSULA 27.- PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES**

Se concederá permiso con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierda el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.
- b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la Empresa, sólo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.
- c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

#### **CLÁUSULA 28.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO**

La Empresa otorgará cuatro días de permiso pagados en caso de nacimiento hijo/a.

Los días otorgados serán consecutivos siendo computados y tramitados de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29409 y/o norma que lo reglamente o modifique.

Este es el único permiso que se otorgará en caso de nacimiento de hijo/a.

#### **CLÁUSULA 29.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES**

La Empresa concederá 65 Becas anuales para Ilo, 36 becas anuales para Toquepala y 36 becas anuales para Cuajone, equivalente a S/. 4,328.47 c/u, a igual número de hijos de trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos Educativos.

#### **CLÁUSULA 30.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONÓMICA**

En caso de fallecimiento de trabajadores de Southern Peru, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera, charolado y acolchado; trasladará el féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/. 6,016.57.

Esta ayuda se entregará a los herederos del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

#### **CLÁUSULA 31.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador de Southern Peru: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,344.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 3,008.30 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 2,954.20 con el objeto de apoyar al trabajador a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

#### **CLÁUSULA 32.- HIJOS DE TRABAJADORES**

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, siempre y cuando previamente cumpla con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentran establecidos. Esta preferencia se aplicará también en los casos de trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

#### **CLÁUSULA 33.- TRANSPORTE PERSONAL**

Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la Unidad de Producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inalámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

La Empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.

Y El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.

En los campamentos de Toquepala y Cuajone se continuará con las rutas ya establecidas.

#### **CLÁUSULA 34.- VACACIONES DIFERIDAS**

Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no industriales, les será diferidas sus vacaciones.

En estos casos a solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

#### **CLÁUSULA 35.- FACILIDADES A TRABAJADORES Y FAMILIARES**

La Empresa continuará brindando las facilidades en las mismas condiciones actuales.

#### **CLÁUSULA 36.- ASESORIA LEGAL, JUBILACIÓN, VIUDEZ Y ORFANDAD**

La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, respectivamente, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.



La asesoría administrativa estará a cargo de las Oficinas de Personal 6 meses antes de la jubilación obligatoria para que al momento en que se produzca la Jubilación esté toda la documentación lista para que el trabajador haga uso de sus derechos de jubilación.

#### **CLÁUSULA 37.- VIÁTICOS PARA ENFERMOS**

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna                    Se eleva a S/. 16.23 diarios,
- Arequipa                Se eleva a S/. 34.63 diarios.
- Lima                     Se eleva a S/. 42.21 diarios.

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

#### **CLÁUSULA 38.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

a) Cursos por correspondencia. - Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:

Cuando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado.

Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.

b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

#### **CLÁUSULA 39.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONÓMICA**

Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesen en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: de S/. 3,182.70 a S/. 60,000
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 54,000
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 48,000
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 42,000
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 36,000
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 30,000
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 24,000
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 18,000

- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: de S/. 6,365.40 a S/. 12,000

- Trabajadores con más de 45 años de servicios: de S/. 6,365.40 a S/. 6,683.67

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

#### **CLÁUSULA 40.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

La Empresa continuará abonando la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo/salario del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

#### **CLÁUSULA 41.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

La Empresa continuará en las condiciones establecidas con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

#### **CLÁUSULA 42.- SERVICIOS MÉDICOS**

La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas, conforme se vienen otorgando.

Por excepción, las madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengán recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que el trabajador labore; la atención en Capa Compleja será en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de este Convenio y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que laboraba hasta 12 meses después de su fecha de retiro. Es decir, el tiempo de Latencia se extiende de 6 a 12 meses.

#### **CLÁUSULA 43.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS**

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

#### **CLÁUSULA 44.- CANASTA NAVIDEÑA**

Presente Navideño: con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores un pavo y un panetón.

#### **CLÁUSULA 45.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

1. La Empresa otorgará permisos sindicales, con goce de sueldo y demás beneficios como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva de cada Sindicato, hasta un máximo de 150 días hombre para todo efecto. El Secretario General se encargará de cuidar que a las licencias sindicales se les de el uso adecuado.

2. La solicitud de permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con anticipación de 48 horas, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.

#### **CLÁUSULA 46.- VIÁTICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES**

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

- Tacna	Se eleva a S/. 48.70 diarios
- Moquegua/Ilo	Se eleva a S/. 48.70 diarios
- Arequipa	Se eleva a S/. 64.92 diarios.
- Lima	Se eleva a S/. 108.21 diarios.

#### **CLÁUSULA 47.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA**

La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados a los Sindicatos, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente para empleados y semanalmente para obreros.

- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.

- El monto del descuento de las cuotas ordinarias mensuales y semanales, así como de las cuotas extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta de la entidad financiera que para tal efecto, los Sindicatos designen.

La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

#### **CLÁUSULA 48.- FUERO SINDICAL**

De acuerdo a ley.

#### **CLÁUSULA 49.- DONACIÓN PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

La Empresa donará anualmente a los Sindicatos Unificados de Ilo y Cuacone y al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, el equivalente a S/. 3,246.35 para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su biblioteca virtual.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

#### **CLÁUSULA 50.- DONACIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

La Empresa donará anualmente la suma de S/. 3,246.35 a los Sindicatos Unificados de Ilo y Cuacone y al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, en calidad de ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

**Obreros:**

Cat.	Salario Básico Anterior	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico
1	82.36	4.12	86.48
2	83.21	4.16	87.37
3	84.07	4.20	88.27
4	85.79	4.29	90.08
5	87.58	4.38	91.96
6	89.15	4.46	93.61
7	90.80	4.54	95.34
8	92.53	4.63	97.16
9	94.23	4.71	98.94

**CLÁUSULA 54.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS**

Los beneficios marginales serán reajustados por la Empresa anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 2 % para el primer año.

**CLÁUSULA 55.- PRONUNCIAMIENTO AUTORIDAD DE TRABAJO**

Forma parte del presente Convenio Colectivo, lo establecido por el Economista Frank Castro con fecha 26 de octubre del 2007, teniendo así carácter permanente según los alcances de la cláusula segunda del Convenio Colectivo celebrado el 9 de octubre del 2007.

**CLÁUSULA 56.- EDICIÓN DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA**

La Empresa se compromete a editar la nueva convención colectiva en un folleto que contenga todas las cláusulas acordadas. Tal edición será distribuida gratuitamente entre los trabajadores afiliados de los sindicatos.

La Empresa, sin modificar las condiciones ni redacción de cada una de las cláusulas del convenio, procederá a efectuar una reordenación de las mismas, agrupándolas por materias y según los títulos que sean afines a ellas. Tal reordenación deberá contar con la aprobación de los sindicatos.

La distribución del folleto a los afiliados se hará en el plazo de 60 días contados desde la fecha de aprobación mencionada en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA TRANSITORIA.- DONACIÓN A SINDICATOS**

La Empresa donará por única vez, sin que constituya precedente, la suma de S/. 40,000 al Sindicato Unificado de Ilo (como sucesor de los Sindicatos de Empleados Área Ilo, Metalúrgicos de Ilo y Trabajadores Área Ilo) y al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, por cumplir 50 años de existencia

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

#### **CLÁUSULA 51.- PRODUCTIVIDAD**

Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Peru, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus servidores.

#### **CLÁUSULA 52.- POLÍTICA DE SUPERVISIÓN**

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus servidores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las Relaciones Laborales.

#### **CLÁUSULA 53.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de Ilo, al Sindicato Unificado de Trabajadores de Cujone y al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, incrementos generales sobre sus remuneraciones básicas, de acuerdo a los siguientes montos y fechas:

1er. Año: 5% computado al 1 de Diciembre del 2009

2do. Año: 5% computado al 1 de Diciembre del 2010

3er. Año: 5% computado al 1 de Diciembre del 2011

En consecuencia, las nuevas remuneraciones básicas vigentes al 1 de Diciembre del 2009 serán las siguientes:

#### **Empleados:**

Cat.	Sueldo Básico Anterior	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico
A/1	2,582.30	129.10	2,711.40
2	2,638.90	131.90	2,770.80
B/3	2,700.50	135.00	2,835.50
C/4	2,825.80	141.30	2,967.10
D/5	2,959.10	148.00	3,107.10
E/6	3,121.90	156.10	3,278.00
F/7	3,347.80	167.40	3,515.20

institucional y para que sean destinados a las celebraciones que para tal efecto estarán organizando dichos sindicatos.

La suma antes señalada será entregada por la Empresa al Secretario General del sindicato correspondiente el 03 de diciembre del 2010.

#### **CLÁUSULA COMPLEMENTARIA**

Con la suscripción de la presente Convención Colectiva de Trabajo, las partes dan solución total y definitiva al pliego de reclamos presentado por el Sindicato Unificado de Trabajadores de Ilo, Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuajone y Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos, quedando retirados los puntos del anotado pliego que no han sido objeto de la presente Convención Colectiva de trabajo.



Anexo F. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de Trabajadores Mineros de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A.-UP Uchucchacua

## COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.

Siendo las 11:30 a.m. del día 01 de Julio del 2009, se reunieron en la ciudad de Lima, la **COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A.** representado por los señores: Enrique Aramburu Salazar, con DNI N° 07943052, en calidad de Apoderado, Alejandro Merino Tassara, con DNI N° 08257871 en calidad de Jefe de Recursos Humanos Unidad Uchucchacua, y Juan Carlos Vargas Byrne con DNI 09998101; y de la otra parte el **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE LA COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. - UP-UCHUCCHACUA**, representado por los señores Sr. Apolonio Osorio Reyes con DNI 04201678 en su calidad de Secretario General, Sr. Zacarias Taype Matamoros con DNI 23270559, en su calidad de Secretario de Defensa, Sr. Eliseo Santiago Angulo con DNI 15211141, en su calidad de Secretario de Organización, Sr. Cirilo González Castro, con DNI 04040471, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos, Sr. Niolito Bonilla Loyola con DNI 04202132, en su calidad de Secretario de Disciplina, Sr. Julio Paye Idme con DNI 15215293, en su calidad de Delegado de Masa y el Sr. Dimas Giron Samar con DNI 15216063, en su calidad de Delegado de Masa.

Luego de amplias deliberaciones respecto a la solución integral de Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de la Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad de Producción Uchucchacua, vigente para el periodo del 1ro. de Febrero de 2009 al 31 de enero del 2010, ambas partes arribaron a los siguientes acuerdos:

**PUNTO N° UNO: AMBITO.**-Las partes acuerdan que, el ámbito de la convención colectiva que se formaliza en el presente documento, será para todos los trabajadores obreros de la Unidad de Uchucchacua, de la Cía. de Minas Buenaventura S.A.A, contemplándose las excepciones que establece el Artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como las que se especifiquen en las cláusulas siguientes.

**PUNTO N° DOS: VIGENCIA.**- Las partes acuerdan que la vigencia de la presente negociación colectiva será de un año, contados desde el 1ro. de Febrero de 2009 al 31 de Enero del 2010; a excepción de los puntos permanentes señalados en el Punto N° 16, 22 y 23 de la presente acta.

**PUNTO N° TRES: AUMENTO GENERAL.**- La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores un aumento general de remuneraciones sobre sus salarios básicos, de S/. 5.50 (CINCO Y 50/100 NUEVOS SOLES) diarios, aumento que se sujetará a las siguientes especificaciones:

a) Alcanzará a los trabajadores obreros de la Cía. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad de Uchucchacua que al 1ro. de Febrero de 2009, tengan una antigüedad mayor de tres meses.

b) El aumento regirá desde el 1ro. de Febrero de 2009 al 31 de Enero de 2010, y tiene un efecto permanente sobre las remuneraciones de los trabajadores obreros de Cía. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua.

c) Este aumento será independiente a cualquier otro aumento que pudiera otorgar el Supremo Gobierno durante la vigencia del presente convenio.

**PUNTO N° CUATRO: BONIFICACIÓN POR ALTURA.**- La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de BONIFICACIÓN POR ALTURA, la suma de S/. 8.80 (OCHO Y 80/100 NUEVOS

**PUNTO N° CINCO: HORA NOCTURNA.**- La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de BONIFICACIÓN POR HORA NOCTURNA, la suma de S/. 0.60 (SESENTA CÉNTIMOS DE NUEVOS SOLES) la hora, para los trabajadores que realicen trabajos en el horario comprendido entre las 06:00 p.m. a las 06:00 a.m.

**PUNTO N° SEIS: BONIFICACIÓN POR SUB-SUELO.**- La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de BONIFICACIÓN POR SUB-SUELO, la suma de S/. 0.87 (OCHENTA Y SIETE CÉNTIMOS DE NUEVOS SOLES) la hora, por trabajo efectivo realizado en sub-suelo.

**PUNTO N° SIETE: ASIGNACIÓN FAMILIAR.**- La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de ASIGNACIÓN FAMILIAR, en la forma siguiente:

a) Por esposa o conviviente a S/. 20.20 (VEINTE Y 20/100 NUEVOS SOLES) mensuales.

b) Por hijo e hijastro a S/. 10.20 (DIEZ Y 20/100 NUEVOS SOLES) mensuales.

En ambos casos debidamente censados ante la empresa, y en el caso de los hijos e hijastros esta asignación se pagará a los menores de 18 años de edad, para la aplicación de este beneficio se deberá tener en cuenta lo dispuesto por la Ley 25129 y su Reglamento.

**PUNTO N° OCHO: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO.**- La empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO en la siguiente forma:

a) Por fallecimiento del trabajador la suma de S/. 3,300.00 (TRES MIL TRESCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), como único pago sin cargo a rendir cuenta, sustituyéndose la ayuda administrativa.

b) Por fallecimiento de la esposa, padres, hijo, hijastro y hermanos menores debidamente censados a S/. 3,300.00 (TRES MIL TRESCIENTOS Y 00/100 NUEVOS SOLES), como gastos de sepelio, sin cargo a rendir cuenta.

c) En los casos que el trabajador falleciera en un accidente de trabajo, la empresa proporcionará un nicho.

Asimismo, seguirá otorgando las siguientes condiciones de trabajo, con referencia al punto de fallecimiento:

b.1) Permiso por fallecimiento. - La Empresa conviene en seguir otorgando los permisos por fallecimiento del familiar censado en la siguiente forma:

b.1.1. Cuatro (4) días con goce de haber cuando el fallecimiento ocurriera en el campamento de Uchucchacua o en la provincia de Oyón.

b.1.2. Siete (7) días con goce de haber, cuando el deceso ocurra fuera del campamento o la provincia de Oyón.

b.2) Luto: La empresa conviene en seguir otorgando la entrega de luto para la viuda del trabajador fallecido, consistente en:

b.2.1. Una Chompa.

b.2.2. Un pañolón.

b.2.3. Una falda, blusa y zapatos, todos estos de buena calidad.



b. 3) Movilidad.- La empresa conviene en seguir otorgando el servicio de movilidad, cuando se produzca la muerte en el campamento minero de Uchucchacua de un trabajador o de familiares debidamente censados hasta la ciudad de Huacho o Cerro de Pasco, siempre y cuando las carreteras se encuentren transitables. Las gestiones ante las Autoridades para el traslado del cadáver serán por cuenta de los deudos, asesorados por el Departamento de Recursos Humanos.

**PUNTO N° NUEVE: GRATIFICACIÓN.-** Las partes convienen que la empresa otorgará a todos sus trabajadores obreros, una Gratificación por Fiestas Patrias y otra en Navidad de acuerdo a Decreto Ley N° 27735 y su Reglamento Decreto Supremo N° 005-2002-TR y modificatoria Decreto Supremo N° 017-2002-TR, considerándose los días de permiso otorgados por la empresa, como hábiles para efectos de la concesión de las gratificaciones. En caso de derogatoria, modificación y/o sustitución de la norma legal mencionada, se aplicará la que sea más favorable al trabajador.

**RENOVACIÓN DE CONDICIONES.-** La Empresa conviene que durante la vigencia de convenio colectivo, renovará en las mismas condiciones pactadas, las siguientes condiciones:

**PUNTO N° DIEZ: Sobretasa de Horas Extras.-** La Empresa renovará la vigencia de sobretasa pagando el 65%. Tareo fichas diarias.

**PUNTO N° ONCE: Kerosene.-** Dado que la autorización de compra de kerosene ha sido modificado por la Dirección General de Hidrocarburos (modificación de la inscripción de Consumidor Directo de kerosene, Registro No. 0032-CDFJ-15-2006 modificado el 12/06/2009), las partes convienen que este beneficio se seguirá otorgando, bajo las mismas condiciones, hasta agotar el stock actual de kerosene que la unidad tiene en los tanques correspondientes, momento en el cual las partes se reunirán para buscar una alternativa de canje de este beneficio.

**PUNTO N° DOCE: Movilidad para verduras.-** Queda establecido una movilidad (Un Camión) para el transporte de verduras de Lima - Uchucchacua o Tarma - Uchucchacua, cada ocho días calendario.

**PUNTO N° TRECE: Crédito Mercantil.-** Se otorgará en la primera y tercera semana del mes.

**PUNTO N° CATORCE: Abonos a los Trabajadores.-** Se otorgará, dentro del mes calendario, semanalmente con excepción de la última semana del mes.

**PUNTO N° QUINCE: Movilidad por retiro.-** Al trabajador que se retire definitivamente, se le otorgará movilidad para el traslado de enseres hasta la ciudad de Lima o hasta la ciudad de Huancayo, siempre y cuando las carreteras se encuentren transitables y el retiro se produzca dentro del término que señala la ley.

**PUNTO N° DIECISÉIS: Mameluco y zapatos.-** Se otorgará dos mamelucos térmicos y dos pares de zapatos de seguridad, de calidad garantizada, anualmente en el mes de Julio, quedando este punto permanente.

**PUNTO N° DIECISIETE: Licencia Sindical.-** La Empresa seguirá otorgando la cantidad de 500 días-hombre-año, con goce de salarios, para uso de la dirigencia sindical, dentro de las características señaladas en el Decreto Ley N° 25593 y Artículos N° 16 y 36 de Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**PUNTO N° DIECIOCHO: Mameluco Antiácido.-** La Empresa otorgará un mameluco antiácido a los trabajadores de Planta Concentradora en general, laboratorio y Casa de Lámparas, con cambio.

**PUNTO N° DIECINUEVE: Descanso dentro de la Jornada.-** La Empresa seguirá otorgando el descanso dentro de la Jornada en las mismas condiciones que se vienen otorgando.

**PUNTO N° VEINTE.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de ESCOLARIDAD, la suma de S/. 299.00 (DOSCIENTOS NOVENTA Y NUEVE Y 00/100 NUEVOS SOLES) al año; por cada hijo, hijastro y hermanos menores, debidamente censados, matriculados en el Centro Educativo Fiscalizado por la Empresa, haciéndose extensivo este beneficio para aquellos que estudien fuera de la Unidad de Uchucchacua.

Entendiéndose por escolar aquellos que estudien primaria y secundaria, debiendo el trabajador acreditar con la constancia de matrícula para hacerse acreedor de este beneficio, otorgándose un plazo hasta el 31 de Agosto del 2009.

**PUNTO N° VEINTIUNO: REFRIGERIO.-** La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo la Bonificación por Refrigerio que queda en S/. 4.95 (CUATRO Y 95/100 NUEVOS SOLES) diarios. El bono por refrigerio se pagará por todos los días que conlleve el pago.

**CONTINUARAN SIENDO PERMANENTE.-** Los puntos 22 y 23:

**PUNTO N° VEINTIDÓS: Bonificación por Quinquenio.-** con la siguiente escala de pagos:

- a) De 5 a 10 años 7.10%
- b) De 10 a 15 años 8.60%
- c) De 15 a 20 años 8.70%
- d) De 20 años a más 9.60%

Esta bonificación por Quinquenio será sobre la base del salario básico de cada trabajador. Se aclara que para el goce de este beneficio se considerará también el tiempo de servicios prestado en otra unidad de la Empresa.

**PUNTO N° VEINTITRÉS: Asignación Vacacional.-** se otorgará 30 (Treinta) Jornales Básicos para todos los trabajadores obreros que gocen de vacaciones.

**CLÁUSULA DE SALVAGUARDA.-**

**PUNTO N° VEINTICUATRO.-** Las partes acuerdan reunirse si la inflación acumulada entre el 1ro. de Febrero del 2009 al 31 de Julio del 2009, supere el 6%, a fin de tratar sobre el punto de cláusula de salvaguarda.

**PUNTO N° VEINTICINCO: Bonificación extraordinaria.-** La Empresa otorgará una bonificación extraordinaria por concepto de cierre de pliego, por única vez, la suma de S/. 1,100.00 (UN MIL CIEN Y 00/100 NUEVOS SOLES), a cada trabajador sujeto al presente convenio, cantidad que se encontrará exonerada del pago de tributos laborales, de conformidad con el Art. 19 del Decreto Legislativo N° 650 y su Reglamento el Decreto Supremo 004-97-TR.

Con la presente acta se da solución total al Pliego de Reclamos presentado por la organización sindical de la Unidad de Uchucchacua y concluye el procedimiento de negociación colectiva del período 2009-2010, firmando las partes en señal de conformidad siendo las 11:30 a.m. del día 01 de Julio del 2009.

COMPAÑÍA MINERA CONDESTABLE S.A.

A los 21 días del mes de enero del año 2009, se reunieron en las oficinas de Compañía Minera Condestable S.A., ubicada en Bujama Alta Km 90 – Panamericana Sur – Mala Cañete, de una parte:

**Compañía Minera Condestable SAC**, identificada con RUC 20100056802 y domicilio en Av. Víctor Andrés Belaúnde 147 vía Principal 103 Edificio Real Diez Piso Seis – San Isidro, representada por los señores: Johnny Orihuela Ávila – Gerente de Operaciones identificado con DNI 06892300; Alfredo Díaz Inglesi – Gerente Corporativo de Recursos Humanos identificado con DNI 09726959, Raúl Soís Bustamante – Jefe de Recursos Humanos identificado con DNI 08563759, Alfredo Gonzáles Prada - Apoderado identificado con DNI 41224817 y Fernando Elías Mantero – Apoderado identificado con DNI 10274694; según facultadas inscritas en la partida electrónica N° 11446516 del Registro de Personas Jurídicas de la Oficina Registral de Lima; a la que en adelante se les denominará CONDESTABLE, y de la otra parte:

en representación de los trabajadores afiliados al **Sindicato de Trabajadores Mineros de la Compañía Minera Condestable S. A.**, con expediente 006-2008 MTPE/2/12.622-REG.SIND y domicilio en cito en Mz. "R" Lt. "8" Calle 18 Norte 2da etapa "San Marcos de la Aguada" del Distrito de Mala, provincia de Cañete, Departamento de Lima.; que no constituye mayoría absoluta de representación de acuerdo a la relación de afiliados presentada el 24 de octubre 2008 y al Art. 46 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo los señores Elvis Percy Álvarez Guzmán– Secretario General identificado con DNI 04031042, Emiliano Velásquez Lopez – Secretario General Adjunto identificado con DNI 15860495, Carlos Martin Rujel Tineo– Secretario de Organización identificado con DNI 40204530, José Tiburcio Zapana Calla – Secretario de Actas y Archivos identificado con DNI 01332171, Víctor Melchor Matamoros– Secretario de Economía identificado con DNI 40107413, Diogenes Ballardó Alcocer – Miembro del Sindicato identificado con DNI 15218482, Pedro Jaramillo Vilela – Miembro del Sindicato identificado con DNI 15386936, Arnaldo Rodríguez Torres – Miembro del Sindicato identificado con DNI 19820027; a quienes en adelante se les denominará el SINDICATO.

Los representantes de los trabajadores afiliados al **Sindicato de Trabajadores Mineros de la Compañía Minera Condestable S. A.** fueron elegidos por mayoría de los trabajadores, según consta en el Acta de Asamblea del Sindicato de fecha 18 de octubre del 2008, adjunta al presente documento.

CONDESTABLE y el SINDICATO, deliberaron ampliamente sobre las razones que sustentan sus planteamientos, llegando a los siguientes acuerdos que dan solución al pliego petitorio presentado el 23 de Octubre de 2008, de acuerdo a los términos y condiciones que se señalan en el presente documento:

Cláusula Primera. Ámbito de Aplicación

El presente Convenio Colectivo se aplica a todos los trabajadores de CONDESTABLE afiliados al SINDICATO. En consecuencia, las condiciones y beneficios previstos en este convenio colectivo serán aplicables a todos TRABAJADORES afiliados al SINDICATO de acuerdo a la relación presentada por el SINDICATO el 11 de diciembre de 2008 y que a la fecha de inicio de la vigencia de cada periodo tengan en CONDESTABLE más de noventa (90) días de labor continua.

#### **Cláusula Segunda. Vigencia**

La vigencia del presente Convenio de Remuneraciones, Condiciones de Trabajo y Productividad será de un periodo de tres (03) años computados a partir de:

- **Primer Año:** Tendrá vigencia desde el 01 de noviembre de dos mil ocho hasta el 31 de octubre de dos mil nueve.
- **Segundo Año:** Tendrá vigencia desde el 01 de noviembre de dos mil nueve hasta el 31 de octubre de dos mil diez.
- **Tercer Año:** Tendrá vigencia desde el 01 de noviembre de dos mil diez hasta el 31 de octubre de dos mil once.

Todos los beneficios establecidos en el presente Convenio tendrán la vigencia de tres (03) años y podrán ser objeto de modificación y/o renovación a través de una nueva convención colectiva de trabajo.

#### **Cláusula Tercera. Desarrollo y Calificación Profesional**

CONDESTABLE continuará implementando herramientas para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores y permanentemente promoverá su desarrollo y crecimiento dentro de la organización, brindado las oportunidades para ello.

#### **Cláusula Cuarta. Incremento de Remuneraciones**

CONDESTABLE durante la vigencia del presente Convenio de Remuneraciones, Condiciones de Trabajo y Productividad: CONDESTABLE otorgará un único incremento salarial en cada año, conforme se detalla a continuación:

- **Primer Año: 2008 / 2009:** S/. 1.20 (Un y 20/100 Nuevo Sol) sobre la remuneración básica diaria que regirá desde el primer día del mes de enero de 2009.
- **Segundo Año: 2009 / 2010:** S/. 1.40 (Un y 40/100 Nuevos Soles) sobre la remuneración básica diaria que regirá desde el primer día del mes de enero de 2010.
- **Tercer Año: 2010 / 2011:** S/. 1.60 (Un y 60/100 Nuevos Soles) sobre la remuneración básica diaria que regirá desde el primer día del mes de enero de 2011.

Este incremento se aplicará sobre la remuneración básica mensual vigente al treinta y uno (31) de diciembre de cada año de los TRABAJADORES, de acuerdo a la **Cláusula Primera** del presente convenio colectivo.

#### **Salvaguarda Cláusula Cuarta:**

Si durante la vigencia del presente convenio, las condiciones económicas del país, cambiaran sustancialmente ocasionando una inflación muy alta, CONDESTABLE y el SINDICATO evaluarán el impacto económico en el ingreso remunerativo de sus trabajadores a fin de determinar la posibilidad de atenuar sus efectos de acuerdo a su situación económica y financiera y precio internacional de los minerales.

#### **Cláusula Quinta. Condiciones de Trabajo Normadas por Ley**

CONDESTABLE se compromete a seguir cumpliendo con todas las obligaciones y derechos de sus trabajadores de acuerdo a sus políticas y procedimientos internos bajo la regulación de la legislación laboral vigente.

**Cláusula Sexta. Jornada de Trabajo**

Conforme lo indica el Contrato de Trabajo, los afiliados al SINDICATO se sujetarán a los regímenes acumulativos de jornadas de trabajo y descansos que CONDESTALBE apruebe en uso de su facultad directriz, respetando la debida proporción entre el trabajo realizado y los descansos gozados, conforme a lo dispuesto en el Decreto Legislativo No. 713 y en el Decreto Legislativo No. 854.

En consecuencia CONDESTABLE asumirá los beneficios legales que correspondan cuando se labore en jornadas mayores a las previstas legalmente o cuando labore durante su día de descanso semanal obligatorio.

**Cláusula Séptima. Bonificación por Trabajo Nocturno**

CONDESTABLE continuará cumpliendo con el pago de Bonificación por Trabajo Nocturno de acuerdo al Art. 8 del D.L 854, Ley Jornada de Trabajo, Horario y Trabajo Nocturno, que enuncia: "En los centros de trabajo en los que las labores se organicen por turno que comprenda jornadas en trabajo nocturno, estas deberán, en lo posible, ser rotativos. El trabajador que labora en horario nocturno no podrá percibir una remuneración semanal, quincenal o mensual inferior a la remuneración mínima mensual legal vigente a la fecha de pago con una sobretasa del 35% de esta. Se entiende por jornada nocturna el tiempo trabajado entre las 22.00 Hrs y las 06.00 Hrs."

**Cláusula Octava. Sobretiempo**

CONDESTABLE realizará el pago de sobretiempo para los trabajadores que laboren más horas de las establecidas en el régimen de jornadas acumulativas (Régimen 10x5) vigente en CONDESTABLE o más horas de las establecidas en el régimen regular (Régimen 8x1); y que en ambos casos corresponda a su calificación, conforme se detalla a continuación:

- (a) CONDESTABLE otorgará a sus trabajadores que realicen labores en sobretiempo, la opción de compensar con descanso físico o recibir el pago por estas labores de acuerdo a las normas legales vigentes:
  - Sobretasa del 25% para las dos primeras horas,
  - Sobretasa del 35% para las horas siguientes.
  - En caso de labores durante el día de descanso semanal obligatorio (DSO), la sobretasa equivaldrá al 100%.
- (b) Se acordó que la base de cálculo para el sobretiempo será la tasa horaria que actualmente aplica CONDESTABLE, que resulta de dividir la remuneración básica mensual entre 240 (doscientas cuarenta) horas, de acuerdo a las normas vigentes.
- (c) Para la realización del sobretiempo el trabajador deberá contar con la boleta de autorización de sobretiempo debidamente firmada por el Jefe de área.
- (d) El sobretiempo será realizado siempre en horas completas y en múltiplo de 1 hora.

**Cláusula Novena. Remuneración Mínima**

El salario mínimo en CONDESTABLE estará regulado por el Decreto Supremo N° 030-89 y el monto no podrá ser inferior al que resulte de aplicar un 25% adicional a la remuneración mínima vital, vigente a la oportunidad de pago.

**Cláusula Décima. Asignación Familiar**

CONDESTABLE realizará el pago de la asignación familiar a los trabajadores que acrediten a la Empresa que efectivamente tienen hijos a su cargo, sea uno o más hijos menores de 18 años o los hijos mayores que acrediten estar cursando estudios superiores o universitarios hasta por un máximo de seis (06) años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

El monto de este beneficio será, a partir de la fecha de vigencia de la presente convención colectiva de trabajo y por la duración de la misma, el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima minera vigente a la oportunidad de pago.

#### **Cláusula Undécima. Vales de Alimentación**

CONDESTABLE continuará ofreciendo mensualmente el beneficio de Vales de Alimentación a sus trabajadores. El monto del Vale de Alimentación será equivalente al 10% de la remuneración básica mensual, que en el caso del personal obrero se calcula de la siguiente forma:

Vale Alimentación: (jornal básico diario \* 30 + Asignación Familiar (si corresponde) \* 10%

#### **Cláusula Duodécima. Movilidad**

CONDESTABLE continuará ofreciendo el servicio de movilidad, asumiendo el costo al 100% a los trabajadores que laboren en la Empresa, en las frecuencias y horarios que ella establezca en destino o retorno de la Unidad Minera.

#### **Cláusula Décima Tercera. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales**

CONDESTABLE continuará contratando, de acuerdo a Ley, el Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo (SCTR) que cubre a todos sus trabajadores para brindar una oportuna atención médica y de pensión en caso de un siniestro, condición que otorgará de acuerdo a sus procedimientos administrativos vigentes.

Sin perjuicio de lo anterior, CONDESTABLE seguirá promoviendo que todas sus actividades y trabajos se desarrollen en un ambiente de seguridad y protección al medio ambiente; para lo cual CONDESTABLE y los trabajadores afiliados al SINDICATO se comprometen en usar bajo su responsabilidad los Equipos de Protección Personal para el desarrollo de cada una de las labores y actividades que desempeñen.

#### **Cláusula Décimo Cuarta. Permiso con goce de haber por Fallecimiento**

CONDESTABLE considerará que la ausencia es justificada siempre y cuando el trabajador haya dado aviso a la brevedad en caso de fallecimiento de familiares directos (cónyuge, hijos, padres y hermanos) debidamente acreditados.

Estos permisos no excederán de tres (03) días cuando el fallecimiento y sepelio ocurren dentro del ámbito geográfico del centro de trabajo donde el trabajador labora permanentemente y de cinco (05) días cuando el fallecimiento o el sepelio se produzca en otra ciudad distinta a la ubicación geográfica del centro de trabajo.

#### **Cláusula Décimo Quinta. Permiso Sindical**

CONDESTABLE otorgará Permiso Sindical basado en la Ley de Negociaciones Colectivas 25593, su Reglamento D. S. N° 011-92 TR y las características de las operaciones de CONDESTABLE de acuerdo a lo siguiente:

1. Se otorgará a la dirigencia sindical elegida por asamblea. Para lo cual al inicio de cada vigencia, el SINDICATO presentará la documentación necesaria a CONDESTABLE.
2. CONDESTABLE otorgará 200 (doscientos) días por año de vigencia del convenio para la dirigencia sindical en total y no se considerará en el cómputo el tiempo de reuniones con CONDESTABLE en negociación colectiva en trato directo y/o en conciliación como parte del Permiso Sindical.
3. El SINDICATO remitirá a Recursos Humanos la solicitud del permiso Sindical con una anticipación mínima de dos (02) días hábiles al uso efectivo del permiso Sindical.
4. El Permiso Sindical será solicitado al inicio o al final de la jornada de trabajo y no en horas intermedias.
5. El Permiso Sindical solo se aplica a las horas en planilla.

6. La solicitud del Permiso Sindical deberá contar como mínimo con la firma del Secretario General y otro dirigente, el mismo que no sea el beneficiario del permiso con excepción del Secretario General y será otorgado como máximo a cuatro dirigentes por oportunidad.
7. La Empresa otorgará el permiso Sindical siempre y cuando no interfiera con las operaciones de la Empresa.
8. Los permisos sindicales serán considerados en periodos de un día no en valores parciales ni menores a este y en progresión de adición en periodos similares, para personal que labora en superficie será de 8 horas y para personal que labore en interior mina de 12 horas.
9. La ausencia de trabajadores en comisiones sindicales sin la autorización previa correspondiente, se considerará como falta injustificada al trabajo y sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

**Cláusula Décimo Sexta. Seguro Vida Ley**

CONDESTABLE continuará otorgando el Seguro de Vida Ley a sus trabajadores empleados y obreros desde el primer día de inicio de labores, siempre y cuando los trabajadores entreguen oportunamente la Declaración de Herederos y cumplan con todos los requisitos establecidos por la Ley.

El monto del beneficio será de acuerdo a Ley, para los casos de:

Muerte natural	16 remuneraciones mensuales
Muerte accidental	32 remuneraciones mensuales
Invalidez permanente	32 remuneraciones mensuales

Adicionalmente, y sin perjuicio de lo establecido por Ley; CONDESTABLE otorga un seguro extendido al Vida Ley, bajo las mismas condiciones de la cláusula precedente, de acuerdo a:

El monto del beneficio adicional, para los casos de:

Muerte natural	08 remuneraciones mensuales
Muerte accidental	16 remuneraciones mensuales
Invalidez permanente	16 remuneraciones mensuales

Queda establecido que para el caso de personal obrero la remuneración mensual de esta cláusula es el equivalente a 30 jornales básicos diarios.

La determinación del valor de la remuneración mensual será de acuerdo a lo establecido por la póliza de vida ley contratada por CONDESTABLE.

**Cláusula Décimo Séptima. Paz Laboral**

Ambas partes se comprometen a desarrollar sus actividades primando la buena fe, paz laboral, armonía, la comunicación y diálogo siempre como primera instancia antes de aplicar medidas de fuerza, que perjudican la economía de los trabajadores al no recibir pago alguno por las horas o guardias no laboradas.

Para lo cual, los trabajadores afiliados al SINDICATO se comprometen en asistir regular y puntualmente a su respectiva labor y a no interrumpir sus actividades bajo ninguna circunstancia o motivo que impidan la continuidad y normalidad de cada una de las labores productivas en las instalaciones de CONDESTABLE.

CONDESTABLE se compromete a otorgar en contraprestación de lo señalado en el párrafo precedente, un pago extraordinario de origen administrativo de S/. 1.200.00 (Mil doscientos y 00/100 Nuevos Soles) que, por tanto no constituye remuneración para ningún efecto legal pero si sujeto al Impuesto a la Renta.

Este pago se materializará de la siguiente forma:

- **Primer Año: 2008 / 2009:** S/. 400.00 (Cuatrocientos y 00/100 Nuevos Soles) que se otorgará durante los primeros 05 (cinco) días útiles del mes de febrero de 2009.
- **Segundo Año: 2009 / 2010:** S/. 400.00 (Cuatrocientos y 00/100 Nuevos Soles) que se otorgará durante los primeros 05 (cinco) días útiles del mes de febrero de 2010.
- **Tercer Año: 2010 / 2011:** S/. 400.00 (Cuatrocientos y 00/100 Nuevos Soles) que se otorgará durante los primeros 05 (cinco) días útiles del mes de febrero de de 2011.

Por excepción y solo para efectos de la presente cláusula, se consideran como asistencia normal del trabajador, los siguientes casos:

- Las licencias o permisos sindicales otorgados por CONDESTABLE de acuerdo a la cláusula décima del presente convenio colectivo.
- Los descansos médicos por accidente de trabajo.

Para tener derecho al íntegro del pago extraordinario establecido en la presente cláusula, deberán cumplirse cualquiera de las siguientes condiciones:

- o No incurrir en inasistencias injustificadas, el record de inasistencia se reiniciará anualmente con cada vigencia de periodo del convenio.
- o No incurrir en tardanzas injustificadas, el record de tardanzas se reiniciará anualmente con cada vigencia de periodo del convenio.
- o No realizar paralizaciones y/o medida de fuerzas ilegales que perjudiquen la marcha de las operaciones.

El trabajador representado por el SINDICATO autoriza expresamente a CONDESTABLE a la realización del descuento por planilla de la integridad del pago extraordinario en caso de incumplir las condiciones pactadas en esta cláusula del convenio.

#### **Cláusulas Finales**

Queda entendido que con la suscripción del presente convenio colectivo se da por solucionado en forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado a CONDESTABLE por el SINDICATO el 23 de octubre de 2008 y que el presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de los trabajadores afiliados al SINDICATO de forma permanente durante el periodo del 01 de noviembre de 2008 al 31 de octubre de 2011.

De conformidad con el inciso (f) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, una copia de este convenio de remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad será entregada por CONDESTABLE al Ministerio de Trabajo con el objeto de que se registre y se archive.

Finalmente, CONDESTABLE y el SINDICATO reiteran su compromiso a seguir cumpliendo con las normas y principios laborales vigentes, estándares de seguridad y protección del medio ambiente, código de ética; a fin de preservar la paz laboral reconociendo que su recurso humano es el activo más importante y pieza fundamental para el logro de sus objetivos. Adicionalmente, continuará con su respeto a la libertad de sindicalización de sus trabajadores así como los derechos que asisten a los mismos; y el SINDICATO reconoce el derecho que la ley otorga a CONDESTABLE, de manera exclusiva y excluyente, para dirigir y organizar las labores y todas sus actividades, así como determinar la modalidad, términos y plazos de los contratos de trabajo

En señal de conformidad, se suscribe este convenio de condiciones de trabajo en tres ejemplares, en la ciudad de Mala - Cañete, el veintiuno de enero de dos mil ocho a las 17.00 Hrs.



Anexo H. Sociedad Minera El Brocal y Sindicato Único de trabajadores mineros y metalúrgicos de Colquijirca

**SOCIEDAD MINERA EL BROCAL**

***(Sindicato Único de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Colquijirca)***

En Lima, siendo las 12:00 a.m., del día 16 de marzo del 2010, en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, que despacha la Dra. Milagros Del Río Vásquez, con la asistencia de el Abogado Conciliador, Sr. Gustavo del Solar Centurión, se hicieron presentes, de un lado, la empresa **SOCIEDAD MINERA EL BROCAL**, representada por su Gerente de Relaciones Institucionales, el Sr. Gonzalo Alvarez del Villar de Aliaga, identificado con DNI N° 08244190, a quien se le denominará LA EMPRESA; y por otro lado, se hizo presente el **SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE COLQUIJIRCA**, representado por el Sr. Florencio Yalli Clemente, identificado con DNI N° 04050366, en su calidad de Secretario General; Sr. Félix Calderon Cristobal, identificado con DNI N° 04002540, en su calidad de Secretario de Organización, así como el Sr. Eulogio Palpan Beraún, identificado con DNI N° 06616168, en su calidad de Secretario de Defensa; con la finalidad de aclarar el punto décimo sexto (Aumento General), por lo que se rectifica el texto en los siguientes términos:

**Primero:** Se conviene que el ámbito del presente Convenio Colectivo será para los trabajadores obreros de Sociedad Minera El Brocal S.A.A., con contrato vigente a la firma del presente acuerdo.



**Segundo:** La vigencia del presente Convenio será de un año, contados a partir del 19 de enero del 2010 con vencimiento en consecuencia el 18 de enero del 2011.

**Tercero:** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de **Hora Nocturna**, la suma de S/. 0.2350 (Veintitrés Cincuenta Céntimos de Nuevo Sol), por cada hora nocturna trabajada.

**Cuarto:** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de **Altura**, la suma de S/. 0.6426 (Sesenticuatro Veintiséis Céntimos de Nuevo Sol) diario.

**Quinto:** La empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de **Asignación Familiar**, en caso de esposa o conviviente la suma de S/. 23.50 (Veintitrés y 50/100 Nuevos Soles) mensuales, y en caso de hijos menores de 18 años, la suma de S/. 11.75 (Once y 75/100 Nuevos Soles) mensuales.

**Sexto:** La Empresa otorgará por concepto de **Asignación Escolar Anual**, la suma de S/. 194.00 (Ciento Noventicuatro y 00/100 Nuevos Soles) anuales por cada hijo de trabajador que estudie bien sea la primaria o secundaria, en cualquier parte del país, debiéndose acreditar la calidad de escolar con la respectiva constancia de matrícula.

**Séptimo:** La Empresa conviene en otorgar una **Asignación Vacacional** equivalente a 20 jornales básicos, asignación que será abonada en el momento en que el trabajador salga de vacaciones.

**Octavo:** La Empresa conviene en abonar una **Asignación por Fallecimiento** del trabajador, por el monto de S/. 1.354.00 (Mil Trescientos Cincuenticuatro y 00/100 Nuevos Soles), así mismo conviene en abonar una asignación por fallecimiento de esposa o de hijos menores de edad del monto de S/. 676.00 (Seiscientos Setentiseis y 00/100 Nuevos Soles). Es requisito para el abono de este beneficio que el familiar este debidamente censado.

**Noveno:** La Empresa con motivo de la celebración del **Día del Minero**, otorgará a cada uno de los trabajadores una asignación equivalente a un jornal básico.

**Décimo:** La Empresa continuará otorgando dieciséis (16) galones de Kerosene, en forma mensual a cada uno de sus trabajadores. En caso de no poderse otorgar físicamente el kerosene se sustituirá por el valor de los dieciséis (16) galones de kerosene en el lugar.

**Décimo Primero:** La Empresa conviene en otorgar en el mes de julio un par de **zapatos y un mameluco** a cada uno de sus trabajadores.

**Décimo Segundo:** La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores para el **traslado de sus muebles y enseres, en caso de retiro**, una bonificación de S/. 688.00 (Seiscientos Ochentiocho y 00/100 Nuevos Soles).

**Décimo Tercero:** La Empresa se compromete a entregar un **ataúd** en caso de fallecimiento del trabajador o de sus familiares censados.

**Décimo Cuarto:** La Empresa se compromete a facilitar al trabajador dos días de **permiso con goce de haber en caso de fallecimiento de un familiar censado**, si el deceso ocurre en la localidad y de 4 días si el fallecimiento ocurriera fuera de la localidad.

**Décimo Quinto:** La Empresa en ocasión del día del **Aniversario del Sindicato Único de Trabajadores Metalúrgicos de Colquijirca**, otorgará para la celebración de dicha festividad, la suma de S/. 2.375.00 (Dos Mil Trescientos Setenticinco y 00/100 Nuevos Soles).

**Décimo Sexto:** La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores Obreros de Colquijirca, con contrato vigente a la fecha y con una antigüedad mayor de tres meses al 19 de enero del 2010, un **aumento general de S/. 3.80** (Tres Nuevos Soles y 80/100 céntimos de Nuevo sol) diarios sobre el jornal básico actual. Este aumento entrará en vigencia a partir del 19 de enero del 2010.

**Décimo Séptimo:** La Empresa con relación a la **Licencia Sindical** la otorgará de acuerdo a Ley, y en la forma acostumbrada.

**Décimo Octavo:** La Empresa se compromete a realizar los días sábados de cada semana dos viajes de ida y vuelta, desde las Centrales Hidroeléctricas (desde las Centrales Hidroeléctricas, solo un viaje) y desde Huaracaca a Colquijirca y Cerro de Pasco, para que los familiares de los trabajadores puedan hacer sus **compras semanales** a Cerro de Pasco. Se aclara que podrán viajar como máximo dos familiares por trabajador.

**Décimo Noveno:** La Empresa durante la vigencia del presente convenio otorgará un **Bonificación por Tiempo de Servicios**, calculada sobre el jornal básico del trabajador de acuerdo a la siguiente escala:

- De 05 a 10 años: 11.5%
- De 10 a 15 años: 12.0%
- De 15 a 20 años: 12.5%
- De 20 a 25 ó más años: 13.0%

**Vigésimo:** La Empresa convienen en otorgar movilidad para el **transporte de escolares** desde Huaracaca a Colquijirca y Cerro de Pasco. Esta movilidad se efectuará en un viaje de ida y otro de vuelta en la mañana y en la tarde.

**Vigésimo Primero: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad**, la Empresa concederá por este concepto el equivalente de 30 (treinta) jornales como gratificación, tanto en Fiestas Patrias como en Navidad a todos sus trabajadores con contrato vigente a la fecha de otorgamiento de acuerdo a Ley, en caso de derogarse la Ley, igualmente lo seguirá otorgando. La gratificación se otorgará incluyendo los siguientes conceptos: jornal básico, más bonificación por tiempo de servicios, altura y en los casos correspondientes el incremento por afiliación a una AFP.

No habiendo otro asunto que tratar se levantó la sesión siendo las 1:50 p.m., suscribiendo la presente acta en señal de conformidad.



**SOCIEDAD MINERA EL BROCAL**  
*(Sindicato de Trabajadores Empleados)*

En Lima, siendo las 12:00 a.m., del día 16 de marzo del 2010, en la Dirección Nacional de Relaciones de Trabajo, que despacha la Dra. Milagros Del Río Vásquez, con la asistencia de el Abogado Conciliador, Sr. Gustavo del Solar Centurión, se hicieron presentes, de un lado, la empresa **SOCIEDAD MINERA EL BROCAL**, representada por su Gerente de Relaciones Institucionales, el Sr. Gonzalo Alvarez del Villar de Aliaga, identificado con DNI N° 08244190, a quien se le denominará LA EMPRESA; y por otro lado, se hizo presente el **SINDICATO DE TRABAJADORES EMPLEADOS DE LA SOCIEDAD MINERA EL BROCAL S.A.A.**, representado por el Sr. Eulogio Cauchos Curipaco, identificado con DNI N° 04050956, en su calidad de Secretario General; Sr. Máximo Capcha Trinidad, identificado con DNI N° 04049637, en su calidad de Sub Secretario General; el Sr. Pedro Benito Rodríguez, identificado con DNI N° 04048334, como Secretario de Defensa; con la finalidad de aclarar los puntos cuarto, (Concepto de Altura) octavo (Asignación por Fallecimiento), décimo segundo (traslado de muebles y enseres en caso de retiro), décimo quinto (Aniversario del Sindicato), por lo que se rectifica el texto en los siguientes términos:

**Primero:** Se conviene que el ámbito del presente Convenio Colectivo será para los trabajadores empleados de Sociedad Minera El Brocal S. A.

**Segundo:** La vigencia del presente Convenio será de un año, contado a partir del 16 de enero del 2010 y con vencimiento en consecuencia el 15 de enero del 2011.

**Tercero:** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de **Hora Nocturna**, la suma de S/. 0.2350 (Veintitrés Cincuenta Céntimos de Nuevo Sol), por cada hora nocturna trabajada.



**Cuarto:** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de **Altura**, la suma de S/. 19.38 (Diecinueve Treinta y 38/100 Nuevo Soles) mensual.

**Quinto:** La empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de **Asignación Familiar**, en caso de esposa o conviviente la suma de S/. 23.50 (Veintitrés y 50/100 Nuevos Soles) mensuales, y en caso de hijos menores de 18 años, la suma de S/.11.75 (Once y 75/100 Nuevos Soles) mensuales.

**Sexto:** La Empresa otorgará por concepto de **Asignación Escolar Anual**, la suma de S/.194.00 (Ciento Noventicuatro y 00/100 Nuevos Soles) anuales por cada hijo de trabajador que estudie bien sea la primaria o secundaria, en cualquier parte del país, debiéndose acreditar la calidad de escolar con la respectiva constancia de matrícula.

**Séptimo:** La Empresa conviene en otorgar una **Asignación Vacacional** equivalente a 20 jornales básicos, asignación que será abonada en el momento en que el trabajador salga de vacaciones.

**Octavo:** La Empresa conviene en abonar una **Asignación por Fallecimiento** del trabajador, por el monto de S/. 1,354.56 (Mil Trescientos Cincuenticuatro y 56/100 Nuevos Soles), así mismo conviene en abonar una asignación por fallecimiento de esposa o de hijos menores de edad del monto de S/. 677.28 (Seiscientos Setentisiete y 28/100 Nuevos Soles). Es requisito para el abono de este beneficio que el familiar este debidamente censado.

**Noveno:** La Empresa con motivo de la celebración del **Día del Minero**, otorgará a cada uno de los trabajadores una asignación equivalente a un jornal básico.

**Décimo:** La Empresa continuará otorgando dieciséis (16) galones de Kerosene, en forma mensual a cada uno de sus trabajadores. En caso de no poderse otorgar físicamente el kerosene se sustituirá por el valor de los dieciséis (16) galones de kerosene en el lugar.

**Décimo Primero:** La Empresa conviene en otorgar en el mes de julio un par de **zapatos sin punta de acero** a cada uno de sus trabajadores empleados; asimismo, les entregará **una casaca y un pantalón jean** para su uso en el trabajo.

**Décimo Segundo:** La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores para el **traslado de sus muebles y enseres, en caso de retiro**, una bonificación de S/. 689.52 (Seiscientos Ochentinueve y 52/100 Nuevos Soles).

**Décimo Tercero:** La Empresa se compromete a entregar un **ataúd** en caso de fallecimiento del trabajador o de sus familiares censados.

**Décimo Cuarto:** La Empresa se compromete a facilitar al trabajador dos días de **permiso con goce de haber en caso de fallecimiento de un familiar** censado, si el deceso ocurre en la localidad y de 4 días si el fallecimiento ocurriera fuera de la localidad.

**Décimo Quinto:** la Empresa en ocasión del día del **Aniversario del Sindicato de Empleados de Sociedad Minera El Brocal S.A.A.**, otorgará a éste para la celebración de dicha festividad, la suma de S/. 2,392.00 (Dos Mil Trescientos Noventa y dos y 00/100 Nuevos Soles).

**Décimo Sexto:** La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores empleados de Colquijirca y Huaracaca, con contrato vigente a la fecha y con una antigüedad mayor de 03 meses al 16 de enero del 2010, un **aumento general de S/. 114.00** (Ciento Catorce y 00/100 Nuevos Soles) mensuales. Este aumento entrará en vigencia a partir del 16 de enero del 2010.

**Décimo Séptimo:** La Empresa con relación a la **Licencia Sindical** concederá permiso con goce de sueldo a los dirigentes que tengan que entrevistarse con los representantes de la Sociedad o con las autoridades de trabajo, políticas o administrativas para tratar asuntos o reclamos laborales.

**Décimo Octavo:** La Empresa se compromete a realizar los días sábados de cada semana un viaje de ida y vuelta, desde las Centrales Hidroeléctricas y desde Huaraucaca a Colquijirca y Cerro de Pasco, para que los familiares de los trabajadores puedan hacer sus **compras semanales** a Cerro de Pasco. Se aclara que podrán viajar como máximo dos familiares por trabajador.

**Décimo Noveno:** La Empresa durante la vigencia del presente convenio otorgará un **Bonificación por Tiempo de Servicios**, calculada sobre el sueldo básico del trabajador de acuerdo a la siguiente escala:

- De 05 a 10 años : 14%
- De 10 a 14 años : 15%
- De 14 a 18 años : 17%
- De 18 a 22 años : 18%
- De 22 a 26 años : 19%
- De 26 a 30 años : 20%

**Vigésimo:** La Empresa conviene en otorgar movilidad para el **transporte de escolares** desde Huaraucaca a Colquijirca y Cerro de Pasco. Esta movilidad se efectuará en un viaje de ida y otro de vuelta en la mañana y en la tarde.

**Vigésimo Primero: Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad,** la Empresa concederá por este concepto el equivalente de un sueldo básico como gratificación, tanto en Fiestas Patrias como en Navidad a todos sus trabajadores con contrato vigente a la fecha de otorgamiento de acuerdo a Ley, en caso de derogarse la Ley, igualmente lo seguirá otorgando. La gratificación se otorgará incluyendo los siguientes conceptos: jornal básico, más bonificación por tiempo de servicio, altura y en los casos correspondientes el incremento por afiliación a una AFP.

No habiendo otro asunto que tratar se levantó la sesión siendo las 1:50 p.m., suscribiendo la presente acta en señal de conformidad.



## Anexo J. Century Mining Perú S.A.C. y Sindicato de empleados mineros de San Juan de Chorunga

### CENTURY MINING PERÚ S.A.C.

En la ciudad de Lima, a los 11 días del mes de julio de 2009, siendo las 16:30 horas, se reunieron de una parte **CENTURY MINING PERÚ S.A.C.** por el Señor Edgar Fernández Bravo como Gerente de Administración y Finanzas con DNI 09940528, la señora Eileen Olivier, Gerente de RRHH, con pasaporte JP 242277; la señora Patricia Quevedo, Superintendente de RRHH, con DNI N° 32732626 y el Dr. Luis Felipe Bravo, Abogado de la empresa con DNI N° 09152754 y de la otra parte el **SINDICATO DE EMPLEADOS MINEROS DE SAN JUAN DE CHORUNGA**, representado por Vicente Arotinco Yucra, Secretario General identificado con DNI 30776733; Roberto Vásquez Huamaní, Secretario de Organización, con DNI 29306106; Lolo Calle Valer Secretario de Defensa con DNI 30770656, quienes se reunieron para dar solución al pliego de reclamos 2009-2010, arribando a los acuerdos siguientes:

#### **1. ÁMBITO**

Las partes convienen que el ámbito de la Convención Colectiva que formalizan en el presente documento será para todos los empleados de la empresa Century Mining Perú SAC afiliados al Sindicato de Empleados Mineros de San Juan de Chorunga con contrato de trabajo que se hubiera iniciado hasta antes del 1° de Mayo de 2009, contemplándose las excepciones que establece el artículo 42° del D.S. N° 010-2003-TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

#### **2. VIGENCIA**

Las partes acuerdan que la empresa conviene que el presente Convenio Colectivo tendrá una vigencia de 2 años empezando desde el **1 de Mayo de 2009 al 30 de Abril de 2011**; con las excepciones que se precisen en los siguientes puntos.

Asimismo se acuerda que el 1 de Mayo de 2010 las partes se reunirán para negociar el aumento de sueldo básico, remuneración al cargo y bono por cierre de pliego.

#### **3. LICENCIAS Y FACILIDADES SINDICALES**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar licencia sindical a la Comisión Negociadora, así como otorgar viáticos, pasajes y demás facilidades que sean necesarias, hasta la suscripción de la convención colectiva.

#### **4. LUGAR DE NEGOCIACIÓN**

Las partes acuerdan que todas las etapas de la negociación colectiva se efectuarán en la ciudad de Camaná, Arequipa y Lima.

#### **5. CARÁCTER PERMANENTE**

Las partes convienen que los beneficios pactados en el presente convenio colectivo se mantendrán vigentes mientras no sean modificados por futuros convenios colectivos, la aplicación de los mismos será bajo los términos y condiciones que se vienen percibiendo a la fecha, lo que fue establecido por convenios colectivos suscritos.

#### **6. INCREMENTO DE REMUNERACIONES**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar un incremento de remuneraciones a partir del 01 de junio de 2009 a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, por el importe de S/. 135 nuevos soles mensuales.

Asimismo los reintegros generados del presente incremento serán cancelados el 15 de agosto de 2009.

#### **7. ASIGNACIÓN FAMILIAR**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la asignación familiar a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando el importe equivalente a lo establecido en la ley, que a la fecha está establecido en 10% de la RMV.

#### **8. BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la bonificación por quinquenio, a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio, de la siguiente forma:

- a. Primer quinquenio: 5% de la RBM.
- b. Segundo quinquenio: 10% de la RBM.
- c. Tercer quinquenio: 16% de la RBM.
- d. Cuarto quinquenio: 20% de la RBM.

#### **9. ASIGNACIÓN POR SUBSUELO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la asignación por subsuelo, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, por el importe equivalente al 36% de la remuneración básica mensual.

#### **10. ASIGNACIÓN POR RIESGO DE PLANTA**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la asignación por riesgo de planta, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, por el importe equivalente al 20% de la remuneración básica mensual.

#### **11. ASIGNACIÓN POR RIESGO DE SUPERFICIE**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en seguir otorgando la asignación por riesgo de superficie, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, por el importe equivalente al 9% de la remuneración básica mensual.

#### **12. ASIGNACIÓN POR HORA NOCTURNA**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar la asignación por hora nocturna, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando, por el importe equivalente a S/. 0.25 por hora nocturna trabajada.

#### **13. SOBRETIEPO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una sobretasa por el trabajo realizado en sobretiempo que exceda de la jornada legal de trabajo, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, equivalente a las tasas establecidas conforme a ley.

#### **14. GRATIFICACIONES POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una gratificación por Fiestas Patrias y otra gratificación por Navidad, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, de conformidad con lo que establezcan las normas legales sobre la materia.

#### **15. BONIFICACIÓN POR DESGASTE FÍSICO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una bonificación por desgaste físico, a los trabajadores que laboran en sección mina y planta de beneficio, cuyo importe y beneficiarios serán determinados por la empresa y los trabajadores sujetos a trabajo en zonas de desgaste físico. Su bonificación será previo cuadro adjunto de ubicación de zonas.

#### **16. SUBSIDIO ALIMENTICIO**



Las partes acuerdan que la empresa conviene en mantener el subsidio alimenticio, consistente en S/. 2.30 nuevos soles por día trabajado que representa el subsidio por (2) litros de leche, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio.

#### **17. BONIFICACIÓN POR EXPOSICIÓN Y MANIPULO DE SUSTANCIAS TÓXICAS, ELEMENTOS QUÍMICOS Y ZONAS CONTAMINANTES**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una bonificación, cuyo importe y beneficiarios serán determinados por la empresa y los trabajadores sujetos a exposición y manipuleo de sustancias tóxicas, elementos químicos y zonas contaminantes. Su bonificación será previo cuadro adjunto de ubicación de zonas.

#### **18. REMUNERACIONES AL CARGO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en incrementar la nivelación al cargo en S/. 30 nuevos soles en los mismos términos y condiciones que se viene otorgando.

#### **19. CAPACITACIÓN TÉCNICA**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en proporcionar capacitación técnica a los trabajadores, y en particular cuando se obtengan nuevos equipos, de acuerdo al D.S. N° 046-2001-EM, art. 215° Reglamento de la Ley General de Minería.

#### **20. VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES**

Las partes acuerdan remitirse al: Acta de Acuerdos y Conciliación firmado por el Ing. Adrián Mc Nutt, VP de Operaciones de CMC el 22 de abril del presente año que establece que es prioridad de la empresa mejorar el estándar de vida del campamento.

#### **21. MEJORAMIENTO DE CONDICIONES DE VIDA EN CAMPAMENTO**

Las partes acuerdan remitirse al: Acta de Acuerdos y Conciliación firmado por el Ing. Adrián Mc Nutt, VP de Operaciones de CMC el 22 de abril del presente año que establece que es prioridad de la empresa mejorar el estándar de vida del campamento.

#### **22. MOVILIDAD PARA TRASLADO A ESSALUD**

Las partes acuerdan que la empresa otorgará pasajes ida y vuelta, a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito del presente convenio para la transferencia determinada por el médico del Hospital de San Juan de Chorunga al establecimiento EsSalud de destino, cuando se trate de un accidente de trabajo o enfermedad profesional. Así como las citas posteriores a dichas atenciones. Los trabajadores se comprometen a presentar el debido comprobante de atención y pagos válidos.

Se entiende por enfermedad profesional a todo estado patológico permanente o temporal que sobreviene al trabajador como consecuencia directa de la clase de trabajo que desempeña o del medio en que se ha visto obligado a trabajar.

#### **23. CHEQUEO MÉDICO GENERAL PERIÓDICO**

La empresa conviene en realizar a todos sus trabajadores el chequeo médico anual que establece la ley.

#### **24. ATENCIÓN ODONTOLÓGICA Y OFTALMOLÓGICA**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en realizar un chequeo médico odontológico especializado, de forma mensual y oftalmológico semestral a todos los trabajadores y sus familiares directos, comprendidos dentro del ámbito del presente convenio.

Asimismo, la empresa conviene en descontar por planilla como máximo en dos mensualidades, el costo de las endodoncias, prótesis y lentes, previa solicitud firmada por el trabajador y conforme lo acordado con el médico tratante.

#### **25. ATENCIÓN MÉDICA EN EL HOSPITAL**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en proporcionar atención médica en el hospital de la compañía, para todos los trabajadores y los familiares directos del trabajador, sin restricciones y de forma gratuita.

Para ello, debe mantener perfectamente operativa la ambulancia, abastecida la farmacia, los equipos médicos (Rayos X, etc.) en perfecto uso, la cantidad de personal médico, enfermeras y asistentes en proporciones adecuadas.

La compañía gestionará con la posta de salud de Iquipi (MINSA), para coordinar con la obstetra la atención de las esposas e hijas de los empleados en los Servicios de Salud de la compañía en San Juan de Chorunga.

#### **26. ASIGNACIÓN POR FECHAS FESTIVAS**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar al sindicato una asignación como sigue:

- Asignación por Aniversario Sindical: 26 de octubre - S/. 2 000 nuevos soles.
- Día del Trabajo: 1º de Mayo - S/. 2 000 nuevos soles.
- Día del Trabajador Minero: 5 de diciembre – S/. 2 000 nuevos soles.

#### **27. AGUINALDOS POR NAVIDAD**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar los Aguinaldos por Navidad, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio. A partir del 01 de mayo de 2009, serán consistentes en 02 panetones de 1 kilo cada uno de marca nacional conocida y 01 pavo.

#### **28. LOCAL PARA ESPARCIMIENTO PARA LOS TRABAJADORES**

Las partes acuerdan que la empresa para el sano esparcimiento de los trabajadores, conviene en dotar al Club de los trabajadores, de un televisor, mesa de ping pong, ajedrez y un equipo de sonido. Para tal efecto el sindicato dentro de los quince días de firmado el convenio colectivo alcanzará a la empresa un presupuesto razonable, para su ampliación e implementación, el mismo que será ejecutado a los dos meses de firmado el convenio colectivo.

#### **29. PERMISO POR ONOMÁSTICO DEL TRABAJADOR**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar permiso con goce de haberes y computable para todos los beneficios de ley, con motivo del onomástico a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio.

#### **30. IMPLEMENTOS DE TRABAJO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en entregar en forma gratuita 2 mamelucos, 2 pares de zapatos mineros punta de acero y otros implementos adicionales necesarios para el normal desarrollo de su trabajo, como son las botas de jebe entre otros. Un juego será entregado en julio y el otro será entregado en diciembre.

#### **31. IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en dotar de implementos de seguridad y protección a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, de acuerdo a ley, los mismos que serán de óptima calidad.

#### **32. DÍAS LIBRES**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en mantener este beneficio en los mismos términos y condiciones en que se viene percibiendo, hasta antes de la vigencia del presente convenio.

#### **33. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO**

Las partes acuerdan que la empresa tiene contratada la póliza del seguro complementario de trabajo de riesgo que incluye una asignación por fallecimiento a los familiares directos de todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio en los importes que la ley establece por este concepto. Asimismo se conviene que brindará las facilidades comprendidas para el velorio en el campamento minero.

Se entiende por familiares directos a los padres del trabajador, a la esposa o conviviente y los hijos y/o hijastros debidamente acreditados ante la empresa.

#### **34. PERMISO POR FALLECIMIENTO O ENFERMEDAD**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar permisos remunerados por defunción o enfermedad grave de familiares directos, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, de la siguiente manera:

- a) Cuando acontezca dentro del distrito o localidad: el permiso será de 3 días.
- b) Cuando acontezca fuera del distrito o localidad: el permiso será de 5 días.
- c) Cuando acontezca fuera de la provincia: el permiso será de 9 días.

#### **35. PRÉSTAMO POR FALLECIMIENTO Y ENFERMEDAD DEL TRABAJADOR Y FAMILIARES DIRECTOS**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar un préstamo de S/. 500 al que se refiere en la presente cláusula, para todos los trabajadores comprendidos en el presente convenio. La severidad de dicha emergencia será evaluada sobre bases individuales, cualquier monto adicional deberá ser solicitado por el interesado y evaluado por la oficina principal de Lima, el préstamo otorgado será descontado en 06 cuotas quincenales por tres meses.

Toda solicitud presentada por el trabajador deberá estar debidamente sustentada y acompañada con un oficio emitido por el sindicato explicando las circunstancias del caso la misma que será verificada y validada por la empresa.

#### **36. FOLLETIZACIÓN**

La empresa conviene en otorgar al sindicato la suma de S/. 38.00 nuevos soles para que este imprima y entregue a cada uno de sus afiliados el compendio del presente Convenio Colectivo, dicho monto deberá ser sustentado con el respectivo comprobante de pago.

#### **37. DESCUENTOS SINDICALES**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en efectuar los descuentos por caja a todos los trabajadores afiliados al sindicato, por concepto de cuotas ordinarias y extraordinarias, multas y otros, que los trabajadores acuerden en Asamblea General.

#### **38. LICENCIA SINDICAL**

La empresa conviene en otorgar licencia sindical remunerada por un total de 180 días al año para la junta Directiva, el mismo que será solicitado con una anticipación de 48 horas, salvo casos de emergencia.

Se conviene que la asistencia de los dirigentes a reuniones tales como Comisión de AFP citaciones para actos de concurrencia obligatoria por autoridades competentes y negociación del sindicato con la compañía, no será computable dentro de la bolsa de 180 días de licencia sindical otorgadas al sindicato, la misma que será acreditada con la documentación necesaria.

#### **39. VIÁTICOS Y PASAJES**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en abonar viáticos y pasajes a los dirigentes sindicales por las Licencias Sindicales y permisos solicitados fuera del campamento minero de San Juan de Chorunga de la siguiente manera a partir de la firma del presente convenio.

- a) Para Camaná S/. 60 nuevos soles diarios más S/. 50 por movilidad.
- b) Para Arequipa S/. 80 nuevos soles diarios más S/. 75 por movilidad.
- c) Para Lima S/. 120 nuevos soles diarios más S/. 250 por movilidad.

#### **40. ASIGNACIÓN POR ESCOLARIDAD**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una asignación por escolaridad a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio, equivalente a S/. 350, la misma que debe ser pagada en su totalidad hasta el 28 de febrero de 2010.

#### **41. MOVILIDAD POR RETIRO DE CAMPAMENTO**

Las partes acuerdan, que la empresa conviene en otorgar una Asignación para movilidad y facilidades de traslado, por retiro de campamento y entrega de vivienda, a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito del presente convenio.

#### **42. BONIFICACIÓN POR CIERRE DE PLIEGO**

Las partes acuerdan que la empresa conviene en otorgar una bonificación por cierre de pliego a todos los empleados comprendidos dentro del presente convenio por S/. 400 nuevos soles, el mismo que será cancelado el 31 de agosto del 2009.

Con el presente convenio colectivo, se da solución al pliego de Reclamos de los empleados, por lo tanto, se concluye el procedimiento de negociación colectiva del periodo 2009-2011, firmando las partes en señal de conformidad siendo las 14:30 horas del día 11 de julio de 2009.



Anexo K. Empresa Gold Fields La Cima S.A.A. y Sindicato de Trabajadores Obreros de la empresa Gold Fields La Cima Hualgayoc

2016  
23074

**CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO 2011 – 2016  
SUSCRITA ENTRE LA EMPRESA GOLD FIELDS LA CIMA S.A.A. Y EL SINDICATO  
DE TRABAJADORES OBREROS DE LA EMPRESA GOLD FIELDS LA CIMA –  
HUALGAYOC**

En Cajamarca, siendo las 10:00 horas del día 04 de Noviembre del 2011, se reunieron en las instalaciones del Hotel Gran Continental de Cajamarca, de una parte los representantes de la Comisión Negociadora de la empresa Gold Fields La Cima S.A.A. representada por los señores Adrián Mendoza Talavera – Asesor Corporativo de Recursos Humanos, Arturo Cervantes Barrionuevo – Gerente de Recursos Humanos Cerro Corona, Kamil Padilla Guzmán – Jefe de Relaciones Laborales y del doctor Jaime Zavala Costa, en su condición de asesor legal de la empresa, a quienes en adelante se les denominará LA EMPRESA; y de la otra parte la Comisión Negociadora del Sindicato de Trabajadores Obreros de la Empresa Minera Gold Fields La Cima – Hualgayoc, representada por los señores Juan Vásquez Vásquez – Secretario General, Segundo Burga Gallardo – Secretario General Adjunto, Gilberto Gallardo Acuña – Secretario de Organización y del doctor Víctor Rolando Valdez Briones, en su condición de asesor legal de la organización sindical, a quienes en adelante se les denominará EL SINDICATO, con el objeto de suscribir los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva 2011-2016, que ha concluido en Negociación Directa.

Primero.- Las partes suscriben la "Convención Colectiva de Trabajo 2011 – 2016" con una vigencia de cinco (05) años, que da solución total y definitiva al Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Empresa Minera Gold Fields La Cima – Hualgayoc; con fecha 07 de junio de 2011.

Segundo.- Las partes comunicarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo la suscripción del documento denominado "Convención Colectiva de Trabajo 2011 – 2016", para fines de registro.

**CAPITULO I  
CONDICIONES GENERALES**

**1.1. AMBITO DEL CONVENIO.-**

El Convenio Colectivo (en adelante "el Convenio") contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, sociales, sindicales y demás, concernientes a las relaciones laborales entre Gold Fields La Cima SAA (en adelante "la Empresa") y el Sindicato de Trabajadores Obreros de la Empresa Minera Gold Fields La Cima – Hualgayoc (en adelante "el Sindicato").  
Las partes acuerdan que el Convenio se aplica a aquellos trabajadores sindicalizados de la Empresa que pertenezcan a la Banda B, conforme al Acta de Instalación de negociación colectiva suscrita por las partes con fecha 11 de agosto de 2011, que



tengan contrato de trabajo a la fecha de vigencia del presente Convenio (07 de junio de 2011).

Si durante la vigencia del Convenio algún trabajador opta por desafiliarse del Sindicato luego de su celebración y durante dicho período haya recibido beneficios previstos en el Convenio, los pagos efectuados serán considerados a cuenta de lo que le pudiera corresponder por decisión unilateral de la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva.

De igual modo, en caso que durante la vigencia del Convenio algún trabajador opte por afiliarse al Sindicato luego de su celebración y durante dicho período haya recibido incremento(s) remuneratorio(s) y/o gratificación(es) extraordinaria(s) - cualquiera sea su denominación- dispuestas por la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva, tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que le correspondería percibir en aplicación del Convenio.

Ningún trabajador podrá percibir doble beneficio, esto es, los establecidos por disposición de la Empresa a favor del personal no sujeto a negociación colectiva y los acordados mediante el Convenio conforme a los párrafos anteriores.

Respecto de trabajadores cuya afiliación sea comunicada a la Empresa luego de la celebración del Convenio, éste les resultará aplicable a partir de la fecha de dicha comunicación.

#### I.2. VIGENCIA DEL CONVENIO.-

La vigencia del Convenio, así como de las cláusulas que lo integran, es de cinco (05) años computados entre el 07 de junio de 2011 y el 06 de junio de 2016, con excepción de aquéllas donde expresamente se señale una aplicación o vigencia específica.

#### I.3. EDICION Y DISTRIBUCION DEL CONVENIO COLECTIVO.-

La Empresa editará un folleto con el texto del Convenio y procederá a su distribución gratuita entre los trabajadores afiliados al Sindicato dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su suscripción.

### CAPITULO II

#### ASPECTOS ECONÓMICOS

##### II.1. AUMENTO GENERAL.-

La Empresa conviene en otorgar los siguientes incrementos al sueldo básico mensual de la siguiente manera:

A partir del 01.01.2012	S/. 200.00 Nuevos Soles
A partir del 01.01.2013	S/. 200.00 Nuevos Soles
A partir del 01.01.2014	S/. 200.00 Nuevos Soles
A partir del 01.01.2015	S/. 200.00 Nuevos Soles
A partir del 01.01.2016	S/. 200.00 Nuevos Soles

## II.2. NIVELACION SALARIAL.-

La Empresa conviene en forma extraordinaria y por única vez, en reajustar el sueldo básico mensual del personal sindicalizado que desarrolla las labores de Muestreros, medio ambiente y Ayudantes de Topografía. En este sentido, el sueldo básico mensual será de S/. 2,500.00 Nuevos Soles, efectivo a partir del 01 de noviembre de 2011. Esta nivelación no obliga a la Empresa a asignar esta remuneración al personal que ingrese con posterioridad a la fecha de suscripción del presente Convenio.

Asimismo, a partir del 01 de enero de 2012, el personal que recibe la nivelación salarial percibirá el aumento general establecido en el numeral anterior.

## II.3. BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO.-

La Empresa otorgará un bono por concepto de Trabajo Nocturno, equivalente a S/. 100.00 Nuevos Soles mensuales, por labores real y efectivamente desarrolladas en horario nocturno entre las 10 pm y las 6 am. Para su percepción, el trabajador deberá cumplir con la jornada nocturna previamente establecida, pagándose en forma proporcional en caso que la prestación de servicios se cumpla parcialmente.

## II.4. REMUNERACION VACACIONAL.-

La remuneración vacacional será abonada al trabajador antes del inicio del respectivo descanso, conforme a lo señalado por el artículo 19° del Decreto Legislativo N° 713.

## II.5. BONO POR CIERRE DE CONVENIO.-

La Empresa abonará dicho concepto por única vez al personal sindicalizado, elaborada de acuerdo a la antigüedad acumulada del trabajador en la planilla de la Empresa al 07 de junio de 2011, de acuerdo a la siguiente escala:

- A partir de 1 y hasta 2 años de servicios: S/. 4,000.00
- Desde 2 y hasta 3 años de servicios: S/. 8,000.00
- Más de 3 años de servicios: S/. 15,000.00

Este beneficio no tiene carácter permanente ni naturaleza remunerativa, de conformidad con lo establecido en el artículo 19 inciso a) del Texto Único Ordenado de la Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, aprobado por Decreto Supremo 001-97-TR.

El pago del monto antes indicado se efectuará a los quince (15) días naturales de suscrito el presente Convenio Colectivo, y corresponderá únicamente al personal que tenga contrato de trabajo vigente a la fecha de pago.



## II.6. PAGO COMPENSATORIO EXTRAORDINARIO.-

La Empresa conviene en otorgar de manera extraordinaria y por única vez, una bonificación de S/. 1,900.00 Nuevos Soles, al personal sindicalizado que tenga un año de servicios al 07 de junio de 2011, la que será pagada a los quince (15) días naturales de firmado el convenio.

Esta bonificación compensa la no retroactividad del incremento salarial y cualquier otro concepto, desde el 07 de junio hasta el 31 de diciembre del 2011.

## CAPITULO III

### CONDICIONES DE TRABAJO

#### III.1. TRANSPORTE DE PERSONAL.-

La Empresa conviene en seguir manteniendo los actuales servicios de movilidad para el traslado del personal al centro de trabajo y viceversa que provenga de comunidades y zonas aledañas.

Los buses recogerán y dejarán al personal en los horarios y paraderos que sean determinados por la Empresa.

#### III.2. DOTACION DE EQUIPOS DE PROTECCIÓN PERSONAL Y OTROS.-

Los implementos de seguridad son otorgados por la Empresa de conformidad con los estándares de calidad establecidos en la normativa vigente y continuarán siendo proporcionados de acuerdo al requerimiento específico de la tarea que realiza cada trabajador, renovándose conforme a la vida útil de los mismos.

Sin perjuicio de ello, las partes convienen en conformar un Comité ad-hoc paritario integrado por los representantes del Sindicato y la Empresa, para la elaboración de la matriz de dotación de EPP para cada posición, el cual deberá presentar su informe final a la Empresa a más tardar a los treinta (30) días hábiles de suscrito el presente Convenio.

#### III.3. SERVICIO DE LAVANDERÍA.-

La Empresa conviene en extender el servicio de lavandería para la ropa de trabajo, a todo el personal que la reciba por la naturaleza de su cargo o funciones.

#### III.4. REFRIGERIO DURANTE EL TURNO DE TRABAJO.-

La Empresa continuará otorgando el tiempo destinado a refrigerio de acuerdo a ley, a todo su personal durante el turno de trabajo establecido. El refrigerio que se otorga durante el Turno Noche será caliente.

actuando con objetividad, imparcialidad, equidad y buena fe, respetando los principios de Razonabilidad, Proporcionalidad, Inmediatez y Primacía de la Realidad.

#### CAPITULO IV

#### CONDICIONES SINDICALES

##### IV.1. COTIZACIONES SINDICALES.-

Las aportaciones ordinarias y/o extraordinarias que solicite el Sindicato serán descontadas por la Empresa al trabajador, siempre que el Sindicato así lo solicite y ello cuente con la autorización escrita del trabajador.

El monto de las cotizaciones será depositado en una cuenta bancaria conforme a las instrucciones impartidas por el Sindicato para tal efecto.

##### IV.2. LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES.-

La Empresa conviene en otorgar Licencia Sindical remunerada a sus dirigentes sindicales para atender sus necesidades gremiales, por un máximo de hasta 100 días anuales en forma acumulativa. Para este efecto el Sindicato deberá cursar la respectiva solicitud a la Empresa con una anticipación no menor de 48 horas, a fin de no afectar el normal desenvolvimiento de las operaciones.

##### IV.3. LOCAL Y ANIVERSARIO SINDICAL.-

La Empresa otorgará una vez al año, una contribución extraordinaria al Sindicato por concepto de alquiler de inmueble, aniversario sindical y logística institucional, la misma que asciende a S/. 6,000.00 (Seis Mil y 00/100 Nuevos Soles). Dicha contribución se efectuará durante la última semana del mes de diciembre de cada año durante la vigencia del presente Convenio.

##### IV.4. VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES.-

La Empresa conviene en otorgar a los tres (03) principales dirigentes del Sindicato, que deban concurrir a las citaciones de la Autoridad Administrativa de Trabajo para reuniones de conciliación, extra proceso o pliego de reclamos con la Empresa y que se realicen fuera de su zona de residencia, los gastos de alimentación, transporte terrestre y hospedaje, de acuerdo con las políticas internas de la Empresa.

##### IV.5. FACILIDADES DE COMUNICACIÓN.-

La Empresa otorgará al Sindicato tres (03) vitrinas o paneles para que dicha organización sindical pueda comunicar a sus afiliados información de carácter sindical propia de su institución. Dichas comunicaciones deberán observar un lenguaje que no agravie la honorabilidad de las personas ni la imagen y prestigio de la Empresa. Los

referidos paneles o vitrinas estarán ubicados dentro del campamento minero Cerro Corona en las zonas designadas por el área de Seguridad y Salud Ocupacional de la Empresa.

## CAPITULO V

### CONDICIONES SOCIALES

#### V.1. PERMISO POR NACIMIENTO.-

La Empresa continuará otorgando cinco (05) días hábiles consecutivos de licencia con goce de haber por el nacimiento de un hijo, licencia que se computará desde el nacimiento del menor y para lo cual se deberá presentar la partida de nacimiento correspondiente, de acuerdo a lo establecido por las políticas de la Empresa.

#### V.2. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.-

La Empresa continuará otorgando licencia con goce de remuneraciones por fallecimiento de padres, cónyuge, conviviente declarada (o), hermano(a) e hijos. Dicha licencia tendrá una extensión de tres (03) días consecutivos si el deceso se ha producido dentro del departamento de Cajamarca, y se extenderá hasta por siete (07) días consecutivos si el deceso tuvo lugar en el resto del país, de acuerdo a las políticas de la Empresa.

#### V.3. PERMISO POR ENFERMEDAD.-

La Empresa otorgará licencia de carácter temporal sin goce de remuneraciones por enfermedad o situaciones graves sobrevenidas y sustentadas de familiares directos (padres, esposa, conviviente, hermano e hijos) hasta por ocho (08) días consecutivos. Si un trabajador falsea esta información y la presenta a la Empresa, se entenderá que ello ha sido con la finalidad de obtener un beneficio diferente, y se hará acreedor a las medidas disciplinarias que corresponda.

#### V.4. COMITE PARITARIO.-

El Comité Paritario de Seguridad y Salud en el Trabajo se conformará y regiará de acuerdo a las normas legales vigentes para este propósito, y tendrá las funciones que de acuerdo a ley le corresponden.

La elección de los representantes a dicho Comité se efectuará en un plazo de 30 días a partir de la suscripción del Convenio Colectivo. El costo total del proceso eleccionario será asumido por la Empresa, la que otorgará las facilidades necesarias para el desarrollo del mismo.

**V.5. REUBICACIÓN TEMPORAL.-**

La Empresa procurará reubicar dentro de sus posibilidades a aquellos trabajadores que, al retorno de una enfermedad o accidente de gravedad, no puedan realizar temporalmente sus labores habituales de modo normal.

La Empresa efectuará dicha reubicación a puestos de trabajo compatibles con la condición física del trabajador y siempre que no deteriore el proceso de recuperación de su salud y cuente con las calificaciones generales para desempeñarse en el nuevo puesto de trabajo, sin perjuicio de lo cual el trabajador reubicado recibirá la inducción y entrenamiento específicos adecuados para el desempeño del nuevo puesto asignado.

La condición médica del trabajador cuya reubicación se solicita y el periodo de reubicación será finalmente determinado por el médico auditor de la Empresa, no pudiendo ser en ningún caso dicho periodo mayor a treinta días naturales totales.

**V.6. TRANSPORTE DEL TRABAJADOR FALLECIDO.-**

En caso que los familiares del trabajador fallecido opten porque el entierro se efectúe en algún lugar distinto al de su residencia habitual y dentro del territorio nacional, el traslado de sus restos será cubierto por el seguro médico familiar vigente en la Empresa o en su defecto por ésta.

**V.7. ASIGNACION POR EDUCACION.-**

La Empresa conviene en otorgar una suma ascendente a S/. 300.00 Nuevos Soles anuales por trabajador residente en comunidades y/o zonas aledañas cuyos hijos estudien en instituciones educativas públicas, y por ello no reciban los actuales beneficios educativos otorgados por la Empresa. Esta bonificación se pagará durante la vigencia del Convenio en la primera semana de marzo de cada año.

**V.8. COBERTURA MÉDICA.-**

La Empresa conviene en desafiliar del seguro brindado por la Empresa Prestadora de Salud (EPS) al personal que así lo requiera, a efectos de que éste acceda plenamente a los servicios médicos y de salud que brinda Essalud.

Para tal efecto, la Empresa se compromete a efectuar el trámite de desafiliación de los trabajadores que así lo requieran, así como a llevar a cabo una campaña de difusión de los beneficios médicos con que a la fecha cuenta el personal de la Empresa por parte de la EPS.

Y A

## CAPITULO VI

### FORTALECIMIENTO DE LA ARMONIA, PAZ LABORAL Y SOLUCIÓN DE CONTROVERSIAS

#### VI.1. FORTALECIMIENTO DE POLITICAS DE CLIMA LABORAL.-

El Sindicato conviene en apoyar, promover y difundir las acciones de mejora de clima laboral establecidas y administradas por la Empresa a través de su Comité de Clima Laboral o quien haga sus veces en ausencia de éste; enmarcado en su política. El Sindicato declara su compromiso de contribuir con el objetivo de mejora permanente del clima laboral.

#### VI.2. DE LA CONTRATACION DE PERSONAL.-

La Empresa continuará utilizando los mecanismos establecidos por ley para la contratación de personal, sujetándose a sus políticas internas y requerimientos dentro del marco legal vigente. El Sindicato podrá solicitar a la Empresa la revisión de los contratos que a su parecer no se ajusten a los parámetros antes indicados.

#### VI.3. REUNIONES PERIODICAS.-

Las partes convienen en preservar y fortalecer sus relaciones laborales, para lo cual podrán realizar reuniones trimestrales, previo establecimiento de una agenda en la que se podrán abordar asuntos de interés común, no pudiendo en dichas reuniones revisar los aspectos relativos a mejoras económicas, condiciones de trabajo y demás contenidas en el presente Convenio, salvo que se refieran a su incumplimiento.

A dichas reuniones podrán asistir hasta un máximo de tres (03) representantes sindicales que se encuentren de guardia o prestando servicios efectivos conforme a su jornada de trabajo.

#### VI.4. PAZ LABORAL Y SOLUCION PACIFICA DE CONTROVERSIAS.-

Las partes reconocen la importancia del diálogo y el respeto en las relaciones laborales, por lo que se comprometen a privilegiar y recurrir al diálogo directo como mecanismo de solución pacífica de cualquier conflicto de índole laboral que pudiere presentarse.

Las partes reafirman el compromiso asumido de promover y alcanzar el mejor nivel de relaciones laborales, basado en el entendimiento mutuo y en la responsabilidad social de la empresa. Asimismo, manifiestan su compromiso de trabajar unidos en el objetivo de hacer de la empresa, una organización altamente competitiva y exitosa, con personal permanentemente capacitado, comprometido en los programas de calidad y en la preservación de la seguridad, salud y medio ambiente. Asimismo, las partes reconocen y fomentan las políticas establecidas por la empresa, en especial las

referidas a la ética, conducta y disciplina, las cuales deben ser respetadas tanto por los trabajadores como por los supervisores de cada área.

**VI.5. SITUACION DEL SECRETARIO GENERAL DEL SINDICATO.-**

La Empresa, de manera excepcional y extraordinaria, decide poner fin a la controversia suscitada con el Secretario General del Sindicato en la Empresa, para lo cual acepta su reincorporación, en los términos y condiciones que constan en la transacción extrajudicial que obra en documento anexo al presente Convenio, firmado por el Sr. Juan Vasquez Vasquez y la empresa; comprometiéndose el señor Juan Vásquez Vásquez a presentar dicha transacción ante el Tribunal Constitucional y a la vez presentar el escrito de desistimiento del recurso de agravio constitucional, de la acción y de la pretensión en el proceso de Amparo seguido bajo el expediente N° 156-2011-0-0601-JR-CI-01 proveniente del primer juzgado civil de la Corte Superior de Justicia de Cajamarca, en el plazo máximo de 05 días hábiles de firmada la transacción extrajudicial. Sin perjuicio de ello, la Empresa podrá también presentar al órgano jurisdiccional la transacción extrajudicial antes indicada.

Los puntos contenidos en el presente Convenio Colectivo para el período 2011-2016, constituyen los únicos acuerdos que regirán las Relaciones Colectivas de Trabajo a partir de la fecha de su suscripción y durante su vigencia, en aplicación de los dispositivos legales vigentes.

Leído el presente documento por las partes, éste es suscrito en tres (03) ejemplares en señal de conocimiento, conformidad y aceptación, acordando elevar el contenido del mismo a la Autoridad Administrativa de Trabajo para los fines a que hubiere lugar y dar por concluida la negociación colectiva.



Anexo L. SPCC y Sindicato Único de trabajadores de operaciones de Cuajone y Anexos y Sindicato de empleados de refinería de cobre SPCC –ILO y Sindicato de trabajadores obreros de SPCC



**CONVENCIÓN COLECTIVA 2012-2015**

**CLAUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:**

La presente Convención Colectiva tiene como inicio de vigencia el 1 de Diciembre del 2012 y concluirá el 31 de Agosto del 2015. La duración de este Convenio es de dos años y 9 meses.<sup>(3)</sup>

**CLAUSULA 2.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO:**

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo tienen fuerza vinculante entre la Empresa, el sindicato que la suscribe y los trabajadores que a la fecha de firma de la presente convención colectiva tengan vínculo laboral vigente y estén afiliados al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo o al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos, y a los que corresponda conforme a Ley.

Los efectos de la presente convención colectiva establecen acuerdos destinados a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

**CLAUSULA 3.- FACULTADES DE LA EMPRESA**

La Empresa en su condición de principal de la relación laboral, tiene todas las facultades que como tal le corresponde, entre otras, la de Dirección, Administración, Fiscalización y Control en el proceso productivo, sujetándose a las limitaciones establecidas en la Convención Colectiva y leyes vigentes. Además:

- a) La Empresa tiene la facultad de elaborar el escalafón de Empleados y Obreros, así como determinar su número, de acuerdo a sus necesidades.
- b) Cubrir sus vacantes de acuerdo a su decisión y necesidades, con criterio técnico-administrativos.
- c) Con el objeto de incrementar la productividad, en casos debidamente justificados y de emergencia comprobada, podrá establecer, sustituir o modificar número de horas, turnos, horarios y sistemas de trabajo de acuerdo a sus necesidades.

**CLAUSULA 4.- INVIOLEABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA**

Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas.

Las cláusulas de la presente convención prevalecerán sobre cualquier otra individual o colectiva que estipule menores derechos o beneficios para la Empresa y los Trabajadores.

**CLAUSULA 5.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

La Empresa tiene las siguientes obligaciones:

- a) Dar estricto cumplimiento a las leyes y procedimientos legales vigentes en el país.
- b) Dar fiel cumplimiento a las estipulaciones de la Convención Colectiva.

<sup>3</sup> La vigencia es de 3 años y se contará desde el 1 de diciembre del 2012 venciendo en consecuencia el 30 de noviembre del 2015 (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013).



- c) Cuidar por el normal funcionamiento de los servicios indispensables en sus centros de trabajo.
- d) Proporcionar la seguridad en el traslado del personal a sus centros de trabajo.
- e) Velar por la seguridad industrial del trabajador, procurando la innovación de equipo y tecnología, así como la salud y bienestar social de él y su familia.
- f) Editar la Convención Colectiva y entregarla a sus trabajadores para su información y cumplimiento en el plazo de 45 días después de celebrada la nueva convención.

#### **CLAUSULA 6.- OBLIGACIONES DEL SINDICATO**

El Sindicato tiene entre otras las siguientes obligaciones:

- a) Dar cumplimiento a las cláusulas de la presente Convención Colectiva y a las leyes vigentes.
- b) Proporcionar el personal de Trabajadores necesarios para el funcionamiento de los servicios indispensables que haya solicitado la empresa al inicio del año de acuerdo a Ley en caso de huelga o paralizaciones.
- c) Propiciar y coadyuvar a que el proceso productivo se desarrolle óptimamente.

#### **CLAUSULA 7.- REUNIONES MENSUALES**

Cada fin de mes se llevará a cabo una reunión entre los representantes de la Empresa y cada Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por los sindicatos con tres días de anticipación.

#### **CLAUSULA 8.- DENOMINACIONES:**

Para efecto de la presente Convención Colectiva se establece, las siguientes denominaciones:

- a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL:** Persona o tribunal arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- b) **ASESORES.-** De conformidad con el Artículo 50º del Decreto Supremo Nº 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley Nº 25593, modificado por la Ley Nº 27912; son los abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como dirigentes sindicales de organizaciones de nivel superior a las que se encuentran afiliados los Sindicatos.
- c) **BONIFICACIONES:** Son remuneraciones especiales independientes del sueldo/salario básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **CNIP.-** Consejo Nacional de la IndustriALL en el Perú.
- e) **DESCANSO VACACIONAL:** Es el período de descanso de 30 días al año, cumplidos los requisitos establecidos por ley.
- f) **EMPRESA:** Cada vez que se mencione este sustantivo, se entenderá que alude a Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú.
- g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR:** La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por él o la cónyuge o





conviviente, por los hijos hasta la edad de 18 años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla (24) años y los incapacitados para el trabajo, aun cuando sean mayores de edad. La madre y el padre dependiente o imposibilitado para trabajar.

- h) **FENAMEPSICOP.-** Federación Nacional de Actividades Mineras, Energéticas, Petroleras, Siderúrgicas, y Complementarias del Perú
- i) **IndustriALL Gu.-** Sindicato Global de las Industrias.
- j) **O.I.T.:** Organización Internacional del Trabajo
- k) **CNT.-** Consejo Nacional del Trabajo
- l) **CNT.-** Central Nacional de Trabajadores
- m) **CRTPEMOQ.-** Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua
- n) **CRSSOM.-** Consejo Regional de Seguridad y Salud Ocupacional de Moquegua
- o) **CGTP.-** Confederación General de Trabajadores del Perú
- p) **PARTES:** De un lado la Empresa y de otro los Sindicatos que intervienen en la presente Convención Colectiva
- q) **POLIFUNCIONALIDAD:** Capacidad de un trabajador para desempeñarse con seguridad industrial en varias funciones análogas o complementarias, mediante capacitación que debe darse en el trabajo diario y/o a través de cursos de entrenamiento. Mediante este sistema se busca elevar la productividad de los equipos de trabajo.
- r) **REMUNERACION ORDINARIA:** la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor cualquiera que sea su origen o la denominación que se le dé, siempre que sea de su libre disposición. (Artículo 9 del TUO del D.S. Nro. 001-97-TR – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios).
- s) **SALARIO:** suma total diaria que percibe un trabajador obrero en forma diaria a cambio de su labor.
- t) **SALARIO BASICO:** suma fija diaria, que percibe el trabajador obrero de acuerdo a escala a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualquiera que sea su denominación.
- u) **SERCu:** Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo.
- v) **SERVICIOS INDISPENSABLES:** Aquellos que son necesarios y vitales para la supervivencia del personal, su familia y la comunidad, así como el de mantener operativo ciertos equipos y servicios también vitales.
- w) **SINDICATO :** Se refiere a cada uno de los Sindicatos: Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo (SER), Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo (STOI), Sindicato Único de Trabajadores de Cuajone y Anexos (SUTOCA).
- x) **STOI:** Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo.
- y) **SUTOCA:** Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos.
- z) **SUELDO:** suma total mensual que percibe el trabajador empleado a cambio de su labor.

- aa) **SUELDO BASICO:** Suma fija mensual que recibe el trabajador empleado de acuerdo a su escala a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualquiera que sea su denominación.
- bb) **TRABAJADORES:** Cuando se menciona trabajador (**es**), se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores (Obreros y/o Empleados) involucrados, o que son parte de la presente Convención Colectiva con contrato de trabajo vigente con Southern Peru Copper Corporation Sucursal del Perú.
- cc) **TURNOS DE TRABAJO:** Se consideran los siguientes: A, B, C y/o Diurno y Nocturno en jornadas atípicas.
- dd) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.-** Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- ee) **BONO DE PRODUCTIVIDAD.-** Es el establecido administrativamente por la Empresa como una forma de incentivo al trabajador por el mejoramiento de la productividad.

**CLAUSULA 9.- ASIGNACIONES:**

- a) **Familiar.-** La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.
- b) **Textos y Útiles Escolares.-** La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la Empresa. Los hijos que cursen estudios de centros Educativos ajenos a la Empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden en los centros educativos sostenidos por la Empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3,4 y 5 años), primaria y secundaria. Este beneficio no se otorgará a los alumnos repitentes y/o que superen la mayoría de edad legal (salvo los casos de salud).
- c) **Uniformes Escolares.-** La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.
- d) **Escolar.-** La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3,4 y 5 años) a S/. 131.10, Primaria a S/. 131.10 y Secundaria a S/. 151.96. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.
- e) **Estudios Superiores.-** La Empresa otorgará una asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) ascendente a S/. 577.89.
- f) **Asignación por movilidad y embalaje.-** La Empresa abonará la suma de S/. 1,512.19 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.



- g) **Asignación Toquepala, Ilo / Cujone (ex Altura y Fundición).**- Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en las Unidades Productivas de Toquepala, Ilo y Cujone; la Empresa conviene en elevar el monto a S/. 12.50.
- h) **Compensación Mensual.**- La Empresa conviene en elevar el monto de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/. 44.35.

**CLAUSULA 10.- BONIFICACIONES:**

a) **Tiempo de Servicios.**- Los trabajadores de Southern Peru, recibirán una bonificación por tiempo de servicios, en la misma forma y condición que se viene otorgando y percibiendo; es decir el equivalente al 5% de su sueldo / salario básico por cada quinquenio de trabajo.

No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso o enfermedad.

b) **Pago por Alimentación y Refrigerio.**- Si bien el beneficio de Alimentación Caliente no fue pactado con las organizaciones sindicales que suscriben este documento, fue extendido por decisión de la empresa a los trabajadores afiliados a estos sindicatos que lo solicitaron de manera individual.

Mediante esta cláusula las partes acuerdan discontinuar la entrega de alimentación caliente y sustituir este beneficio y el de Bonificación por Refrigerio por un "Pago por Alimentación y Refrigerio" que será de S/. 400 mensuales.

c) **Diferencial de Turno.**- La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. **Turno "B"-empleados:** 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
2. **Turno "C"-empleados:** 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
3. **Turno "B"-obreros:** 25% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.
4. **Turno "C"-obreros:** 50% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

d) **Trabajo en horas de ingerir alimentos.**- Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo/ salario básico, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso del tiempo de refrigerio en los horarios establecidos por la supervisión. La Empresa establecerá horarios de refrigerio y/o descanso

diferenciados entre trabajadoras de una misma sección, acordes con las necesidades de la producción o con el propósito de no interrumpir la producción.

e) **Trabajo en Tiempo Inusitado.**- Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador de Southern Peru, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

- (1) El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado del domicilio al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a su domicilio.
- (2) El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% (CIENTO POR CIENTO) sobre el sueldo/salario básico; la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.
- (3) Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusitado, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su sueldo/salario básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.
- (4) Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, el pago se efectuará conforme a la cláusula 1E, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.
- (5) Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos y su compensación.

#### **CLAUSULA 11.- PAGO POR TRABAJO EN SETIMO DÍA:**

Para los trabajadores de llo de las secciones donde por la naturaleza del servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y tenga descanso programado al 8vo. Día, recibirán una sobretasa del 100 % por el trabajo efectuado en 7mo. Día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

#### **CLAUSULA 12.- GRATIFICACIONES:**

a) **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.

b) **Primero de Mayo.**- La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1º de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la última semana de Abril.



c) **Día del Minero:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Esta se pagará la última semana de noviembre.

d) **Gratificación Vacacional:** La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual o 30 salarios básicos. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 01 de enero de cada año o S/. 801.70 el que resulte mejor.

#### **CLAUSULA 13.- SOBRETIEPO:**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempo será abonado con una sobretasa del 100% del sueldo/salario básico.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempo con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

Las partes convienen que cuando por razones de productividad la empresa otorgue sobretiempo, designará a los trabajadores calificados que se encuentren realizando el trabajo o tengan menos horas de sobretiempo acumuladas. En caso de no contarse con el número suficiente para la labor asignada, los trabajadores calificados con menos horas de sobretiempo quedan obligados a trabajar.

Este sistema de designación podrá ser adecuado tomando en cuenta la naturaleza de trabajo de cada departamento o sección.

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempo. La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

Mediante acuerdo escrito con el trabajador se podrá otorgar descanso sustitutorio equivalente quedando la decisión a cargo de la Gerencia correspondiente.

#### **CLAUSULA 14.- REEMPLAZOS:**

- 1) Cuando la Empresa decida cubrir reemplazos temporales, lo podrá hacer con personal de la misma u otra categoría.
- 2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus funciones a otro Empleado u Obrero que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
- 3) La Empresa, abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia del sueldo/salario básico del reemplazado y el sueldo/salario básico del reemplazante desde el primer



día de reemplazo, siempre y cuando el sueldo/salario básico del reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.

**CLAUSULA 15.- TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO:**

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

**CLAUSULA 16.- TRABAJO EN FERIADOS**

Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción, mantenimiento y servicios, de acuerdo al rol de trabajo establecido y hecho de conocimiento de los trabajadores en los plazzarines de las áreas de trabajo.

El día laborado en feriado será remunerado con 100% de recargo sobre la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

**CLAUSULA 17.- SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES:**

La Empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emitan el Comité de Seguridad e Higiene Minera.

Para continuar con el mejoramiento de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, la Empresa dentro de sus facultades de administración contratará 01 Ingeniero de Seguridad para cada una de sus unidades operativas, sumando así 14 ingenieros de seguridad en las tres áreas.

Los Ingenieros de Seguridad que se contraten deberán cumplir con los requisitos establecidos legalmente.

**CLAUSULA 18.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo ordinaria significa laborar de manera efectiva desde el inicio hasta el término de la jornada establecida en el lugar específico de trabajo y/o equipo designado por la Empresa.

En las jornadas de trabajo continuo de tres turnos seguidos el tiempo de refrigerio de treinta minutos está incluido dentro de las jornadas de trabajo. En las jornadas de trabajo continuo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio de treinta minutos del turno diurno y de cuarenta y cinco minutos del turno nocturno, están incluidos dentro de las jornadas de trabajo.



En los horarios de trabajo no continuos, el tiempo de refrigerio es de 45 minutos fuera de la jornada, conforme lo dispone el Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, salvo en aquellas secciones que a criterio de la Dirección respectiva decida mantener el refrigerio de treinta minutos dentro de la jornada de trabajo.

El Hospital continuará con su horario actual, con una interrupción de dos horas; salvo el personal que labore en turnos o en otros sistemas de trabajo.

Las partes convienen en establecer jornadas atípicas de trabajo conforme a Ley, para lo cual declaran que la Empresa ha cumplido con aprobar el Test de Protección para los Trabajadores Mineros exigido por la Sentencia Aclaratoria del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nro. 4635-2004-AA/TC.

Se entiende que este acuerdo es con el propósito de mejorar la productividad.

#### **CLAUSULA 19.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO, PAGO DE DIFERENCIA ES:**

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, regulara efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

#### **CLAUSULA 20.- CONTINUIDAD DEL PROCESO**

Con el propósito de mantener la fluidez del proceso productivo y de los servicios, la supervisión podrá disponer dentro de la Unidad Productiva, la asignación de labores diferentes a las habituales, en forma temporal, hasta un máximo de 90 días sin menoscabo del sueldo/salario básico, categoría y demás beneficios que normalmente percibe

#### **CLAUSULA 21.- POLIFUNCIONALIDAD**

La Empresa y los Sindicatos, con el objeto de elevar los niveles de competitividad de Southern Peru Copper Corporation, convienen en que los Trabajadores desarrollarán sus labores dentro de un sistema de trabajo polifuncional, como un mecanismo de mejoramiento de la productividad.

La polifuncionalidad convenida se desarrollará bajo las siguientes condiciones:

- a) Capacitación en diversas tareas afines a su labor, dentro y fuera de horas de trabajo, sin afectar el descanso mínimo necesario de 8 horas.
- b) Se aplicará sólo en las secciones que determine la Empresa, lo que será comunicado al Sindicato.

#### **CLAUSULA 22.- COMPENSACION POR ARTICULOS DE HIGIENE:**

Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a S/. 39.79.

#### **CLAUSULA 23.- ALIMENTACION EN SOBRETIEPO:**

Los trabajadores que laboren cuatro horas consecutivas de sobretiempo, se les otorgará una ración alimenticia adecuada y de buena calidad, consistente en: una gaseosa de 1/4



litro de coca cola, fanta o sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una lata de salchicha y una lata de leche gloria chica.

Si a continuación tuvieran que laborar otras cuatro horas consecutivas de sobretiempo, percibirán a elección del trabajador una ración alimenticia adicional a la señalada en el párrafo anterior o una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 10.68 para compensar los gastos de alimentación en sobretiempo.

#### **CLAUSULA 24.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD**

Los trabajadores de Southern Peru recibirán anualmente:

**Empleados:** 2 camisas, 2 pantalones y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad, y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores. La empresa, a partir del año 2014 entregará zapatos de seguridad marca Wolverine.

Adicionalmente:

- Los empleados de Ferrocarril Industrial que laboren como maquinistas, conductores o brequeros, los Operadores de Tren en las Minas y los empleados que laboren como Topógrafos, recibirán anualmente una casaca, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.
- Los empleados que laboren en los talleres de mantenimiento (no incluye al personal administrativo) recibirán anualmente un mameluco.
- Los empleados que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".
- En el caso de los empleados que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Obreros:** 2 mamelucos, 1 camisa, 1 pantalón y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad, y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores. La empresa, a partir del año 2014 entregará zapatos de seguridad marca Wolverine.

Adicionalmente:

- Los obreros que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".
- En el caso de los obreros que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

#### **Elección del trabajador a partir del 2014:**

A partir de la entrega del 2014, el trabajador obrero o empleado podrá elegir el tipo de chompa que desea recibir: "Jorge Chávez" o Cuello "V".

**Personal femenino que realiza labores administrativas:** se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la trabajadora, y un par de zapatos de vestir. Se entregará un par de zapatos de seguridad sólo en los casos que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.





**Personal de Hospitales:** se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Asimismo, en el caso de los trabajadores que laboren en Hospitales se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Pantalón blue jean:** Todos los trabajadores sin excepción recibirán anualmente 01 pantalón Blue Jean.

**Casaca:** Todos los trabajadores sin excepción recibirán anualmente 01 casaca.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio; por medidas de seguridad ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo y equipo de seguridad, cuando esto va en contra de las normas de seguridad.

#### **CLAUSULA 25.- MAMELUCO TERMICO**

La Empresa entregará un mameluco térmico a todos los empleados y obreros de Toquepala, Ilo y Cuajone, siempre y cuando en forma permanente realicen labores de campo en Intemperie y laboren en: Mantenimiento, Mina, Lesde, Depósitos Lixiviables, Quebrada Honda, Concentradora y Operaciones Puerto.

Asimismo, hará extensiva la entrega de este beneficio a aquellos empleados y obreros que por condiciones ambientales (frío) requieran utilizar en el centro de trabajo esta prenda, asegurando que no ponga en riesgo la seguridad del trabajador.

#### **CLAUSULA 26.- EXAMEN MEDICO ANUAL**

Se continuará efectuando el examen médico anual conforme a Ley. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponda laborar en turno "A".

La Empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realizarán de preferencia cuando estén laborando en turno "A", evitando hacerlo cuando laboren en los turnos "B" y "C", se le considerará como descanso médico.

Con la finalidad de seguir mejorando el sistema de exámenes médicos anuales, la empresa se compromete en asegurar que los trabajadores completarán su examen médico en el día que fue programado. Para ello, la empresa en ejercicio de sus facultades administrativas procederá a contratar 01 médico radiólogo itinerante adicional al staff de médicos con los que se cuenta actualmente.

#### **CLAUSULA 27.- ACTIVIDADES DE SEGURIDAD**

Los trabajadores de Southern Peru asistirán y participarán en charlas y actividades de seguridad en forma obligatoria, con la finalidad de minimizar y eliminar los riesgos y accidentes personales y de equipo.

Si por razones de producción la charla debe dictarse fuera del horario de trabajo, los trabajadores recibirán un pago equivalente al 50% de una hora normal de sueldo básico



por cada hora que demande la charla. El tiempo menor a una hora será pagado en forma proporcional

#### **CLAUSULA 28.- TRABAJO SEGURO**

Dentro de los programas orientados hacia la promoción de la salud y prevención de riesgos ocupacionales, la Superintendencia Médica evaluará y certificará la capacidad física y mental del trabajador para continuar desempeñando el trabajo para el cual está asignado.

La Empresa proporcionará al trabajador la atención médica correspondiente.

El trabajador queda comprometido a observar y acatar las indicaciones y tratamiento médico que se disponga.

#### **CLAUSULA 29.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

En caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos, del trabajador, la Empresa concederá permiso con goce de sueldo o salario en los siguientes casos:

Cinco (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

#### **CLAUSULA 30.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO**

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lentes graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

#### **CLAUSULA 31.- ACCIDENTES DE TRABAJO - TRANSPORTE**

Se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.



Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

**CLAUSULA 32.- FACILIDADES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS DE CONDUCIR:**

La Empresa dará facilidades a sus trabajadores para la obtención y revalidación de sus licencias de conducir, que sean necesarias para el desempeño de sus labores, otorgándoles permiso con goce de remuneraciones.<sup>(4)</sup>

**CLAUSULA 33.- PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES:**

Se concederá permiso con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierda el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.
- b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la Empresa, sólo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.
- c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

**CLAUSULA 34.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO:**

La Empresa otorgará cuatro días de permiso pagados en caso de nacimiento hijo/a. Los días otorgados serán consecutivos siendo computados y tramitados de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29409 y/o norma que lo reglamente o modifique.

Este es el único permiso que se otorgará en caso de nacimiento de hijo/a.

**CLAUSULA 35.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES:**

La Empresa concederá 14 becas anuales para el STOI, 10 becas anuales para el SER, y 12 becas anuales para el SUTOCA equivalente a S/. 5,519.34 c/u, a igual número de hijos de trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos Educativos.

**CLAUSULA 36.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONOMICA:**

En caso de fallecimiento de trabajadores de Southern Peru, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera clase, charolado y acolchado; trasladará el féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

<sup>4</sup> Estas facilidades comprenden también la recategorización de la licencia de conducir, necesaria para el desempeño de las labores y el permiso será con goce de remuneraciones por los días que sean necesarios de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Ministerio de Transportes.

Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/. 6,321.63.

Esta ayuda se entregará a los herederos del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

#### **CLAUSULA 37.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:**

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador de Southern Peru: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,412.14.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 3,160.83 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 3,103.98 con el objeto de apoyar al trabajador a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

#### **CLAUSULA 38.- FACILIDADES PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, siempre y cuando previamente cumpla con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentran establecidos. Esta preferencia se aplicará también en los casos de trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

#### **CLAUSULA 39.- TRANSPORTE PERSONAL:**

Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la Unidad de Producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inalámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

La Empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.

El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.

En los campamentos de Toquepala y Cujone se continuará con las rutas ya establecidas.

**CLAUSULA 40.- VACACIONES DIFERIDAS:**

A los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no industriales, les será diferida sus vacaciones.

A solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

**CLAUSULA 41.- ASESORIA LEGAL, JUBILACION, VIUDEZ Y ORFANDAD**

La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, respectivamente, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.

La asesoría administrativa estará a cargo de las Oficinas de Personal 6 meses antes de la jubilación obligatoria para que al momento en que se produzca la Jubilación esté toda la documentación lista para que el trabajador haga uso de sus derechos de jubilación.

**CLAUSULA 42.- VIATICOS PARA ENFERMOS:**

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna	Se eleva a S/. 17.10 diarios.
- Arequipa	Se eleva a S/. 36.50 diarios.
- Lima	Se eleva a S/. 44.30 diarios.

Se continuará otorgando este pago únicamente por los días de traslado del paciente desde / hacia el Hospital ya que el paciente transferido permanece en la clínica y/o establecimiento adecuado para velar por su salud y/o recuperación en la ciudad a la que fue transferido

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

**CLAUSULA 43.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:**

- a) Cursos por correspondencia.- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:

Cuando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado.

Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.

b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

#### **CLAUSULA 44.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONOMICA**

Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesan en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: a S/. 63,042
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: a S/. 56,738
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: a S/. 50,434
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: a S/. 44,130
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: a S/. 37,825
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: a S/. 31,521
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: a S/. 25,217
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: a S/. 18,913
- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: a S/. 12,608
- Trabajadores con más de 45 años de servicios: a S/. 7,023

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

#### **CLAUSULA 45.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

La Empresa continuará abonando mensualmente la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo/salario del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

#### **CLAUSULA 46.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

La Empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

#### **CLAUSULA 47.- SERVICIOS MEDICOS.-**

La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

Todas las madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengán recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que el trabajador labore; la atención en capa compleja será otorgada en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

#### **Atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores**

En virtud de la vigencia de largo plazo de este Convenio Colectivo, la Empresa conviene en contratar durante la vigencia del presente convenio una póliza de atención médica privada que será otorgada anualmente a los hijos de los trabajadores debidamente registrados y hasta que cumplan los 24 años de edad, siempre que se encuentren cursando estudios superiores en Universidades o Centros Tecnológicos Superiores ubicados en las ciudades de Tacna, Moquegua, Ilo, Arequipa y Lima. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

La Empresa comunicará a los trabajadores y a las organizaciones sindicales las condiciones, procedimientos y el plan contratado con la compañía de seguros que brindará este servicio, así como la fecha en la que entrará en vigencia este beneficio, la misma que no excederá de un año contado a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

Para acogerse al Plan de Salud que la empresa contratará, los hijos de trabajadores deberán pasar los exámenes que solicite la compañía de seguros correspondiente.

El presente acuerdo no tiene la calidad de cláusula permanente y tendrá la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Atención Médica para trabajadores durante su periodo vacacional**

En virtud de la vigencia de largo plazo de este Convenio Colectivo, la Empresa conviene en contratar durante la vigencia del presente convenio una póliza de seguro para el auxilio médico en casos de emergencia, que pudiera tener el trabajador durante su periodo vacacional, siempre y cuando éste se encuentre fuera de sus áreas de trabajo de Ilo y Cuzco y exclusivamente en las principales ciudades del país donde la empresa aseguradora brinde estos servicios. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

La Empresa comunicará a los trabajadores y a las organizaciones sindicales las condiciones, procedimientos y el plan contratado con la compañía de seguros que brindará este servicio, así como la fecha en la que entrarán en vigencia, la misma que

no excederá de un año contado a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

El presente acuerdo no tiene la calidad de cláusula permanente y tendrá la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.<sup>(5)</sup>

#### **CLAUSULA 48.- ATENCIÓN MEDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS**

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

#### **CLAUSULA 49.- CANASTA NAVIDEÑA**

Con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores una Canasta Navideña que contenga 1 pavo, 1 panetón y otros productos, la cual estará valorizada en S/. 200 a partir de la entrega del 2013, para el 2012 se continuará con la entrega de un pavo y un panetón.<sup>(6)</sup>

#### **CLAUSULA 50.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

- 1) La empresa conviene en otorgar permisos sindicales con goce de sueldo/salario y demás beneficios tal y como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva del sindicato, hasta un máximo anual de 120 días hombre en total por cada Organización Sindical. Estos permisos se otorgarán por todo concepto, excepto los correspondientes a citación de la Empresa dispuestos para las reuniones mensuales y otras de igual naturaleza.
- 2) La solicitud del permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con 48 horas de anticipación, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.
- 3) La empresa otorgará también permisos sindicales para asistir a cursos de capacitación, seminarios, talleres, debidamente acreditados.
- 4) No se concederá este permiso simultáneamente a más de dos dirigentes que laboren en la misma sección.
- 5) Estos permisos se otorgarán siempre que la gestión del dirigente no interfiera en modo alguno en las labores productivas, dentro de las horas de trabajo.
- 6) No se otorgarán permisos en turnos "B" y "C", ni en sábados, domingos, feriados ni días de descanso; en esos dos últimos casos, cuando el dirigente haya sido convocado a trabajar, conforme a las normas de las cláusulas respectivas de la presente convención colectiva, salvo casos excepcionales de seminarios de capacitación debidamente acreditados los que forman parte del máximo anual establecido en el primer punto de la presente cláusula.

<sup>5</sup> Esta atención médica por emergencia durante las vacaciones del trabajador es extensiva a su esposa (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013)

<sup>6</sup> La canasta navideña contendrá 1 pavo de 8 kg, 2 panetones, 6 tarros de leche Gloria de 410 gr., 5 kg. de azúcar, 2 barras de chocolate Sol del Cuzco, 2 champagnes marca Queirolo, 2 conservas de fruta de 322 gr. marca Aconcahuak, la cual estará valorizada como máximo en S/. 200.00. (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013).





#### **CLAUSULA 51.- VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES**

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

- |                |                                |
|----------------|--------------------------------|
| - Tacna        | Se eleva a S/. 51.20 diarios   |
| - Moquegua/Ilo | Se eleva a S/. 51.20 diarios   |
| - Arequipa     | Se eleva a S/. 68.30 diarios.  |
| - Lima         | Se eleva a S/. 113.70 diarios. |

#### **CLAUSULA 52.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA**

La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados a los Sindicatos, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente.
- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.
- El monto del descuento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta de la entidad financiera que para tal efecto, los Sindicatos designen.

La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

#### **CLAUSULA 53.- FUERO SINDICAL**

De acuerdo a ley.

#### **CLAUSULA 54.- DONACION PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

La Empresa donará anualmente al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y al Sindicato Único de Trabajadores de Cujone y Anexos, el equivalente a S/. 3,411.00 para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su biblioteca virtual.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

#### **CLAUSULA 55.- DONACION PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

La Empresa donará anualmente la suma de S/. 3,411.00 al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cujone y Anexos, en calidad de



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

#### **CLAUSULA 56.- PRODUCTIVIDAD**

Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Peru, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus servidores.

#### **CLAUSULA 57.- POLITICA DE SUPERVISION**

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus servidores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las Relaciones Laborales.

#### **CLAUSULA 58.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo o al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos incrementos generales sobre las remuneraciones básicas, de acuerdo a los siguientes montos y fechas:

**1er año:** 6% computado al 1 de Diciembre del 2012 (\*)

**2do año:** 5% computado al 1 de Setiembre del 2013

**3er año:** 5% computado al 1 de Setiembre del 2014

En consecuencia, las nuevas remuneraciones básicas vigentes al 1 de diciembre 2012 serán las siguientes:

<b>Empleados</b>		A partir del 1° de Diciembre del 2012		A partir del 1° de Setiembre del 2013		A partir del 1° de Setiembre del 2014	
Cat.	Sueldo Básico Anterior	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico
A / 01	2,989.40	194.30	3,183.70	158.20	3,342.90	167.10	3,510.00
02	3,054.80	198.60	3,253.40	162.70	3,416.10	170.80	3,586.90
B / 03	3,126.20	203.20	3,329.40	166.50	3,495.90	174.80	3,670.70
C / 04	3,271.30	212.60	3,483.90	174.20	3,658.10	182.90	3,841.00
D / 05	3,425.60	222.70	3,648.30	182.40	3,830.70	191.50	4,022.20
E / 06	3,614.00	234.90	3,848.90	192.40	4,041.30	202.10	4,243.40
F / 07	3,875.80	251.90	4,127.50	206.40	4,333.90	216.70	4,550.60

<b>Obreros</b>		A partir del 1° de Diciembre del 2012		A partir del 1° de Setiembre del 2013		A partir del 1° de Setiembre del 2014	
Cat.	Salario Básico Anterior	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico
01	95.34	6.20	101.54	5.08	106.62	5.33	111.95
02	98.33	6.28	102.69	5.13	107.72	5.39	113.11
03	97.31	6.33	103.64	5.18	108.82	5.44	114.26
04	99.31	6.46	105.77	5.29	111.06	5.55	116.61
05	101.39	6.59	107.98	5.40	113.38	5.67	119.05
06	103.20	6.71	109.91	5.50	115.41	5.77	121.18
07	105.12	6.83	111.95	5.60	117.55	5.88	123.43
08	107.12	6.96	114.08	5.70	119.78	5.99	125.77
09	109.08	7.09	116.17	5.81	121.98	6.10	128.08



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

Este aumento también se verá reflejado automáticamente en los beneficios que se calculan en función al sueldo/salario básico:

- Tiempo de servicios (quinquenio)
- Diferencial de Turno B
- Diferencial de Turno C
- Gratificación de Fiestas Patrias
- Gratificación de Navidad
- Gratificación Vacacional
- Gratificación Primero de Mayo
- Gratificación Día del Minero
- Sobretiempo
- Trabajo en Feriados
- Trabajo en Día de Descanso
- Trabajo en Hora de Ingerir Alimentos (45 minutos)
- Trabajo en Tiempo Inusitado
- CTS
- Utilidades

#### **CLAUSULA 59.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS**

La empresa continuará con el reajuste de los beneficios marginales anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 3% para cada año de vigencia de este convenio colectivo de dos años y 9 meses, exceptuando el beneficio de Asignación Escolar, Becas por Estudios Superiores, Canasta Navideña que tendrán un ajuste mayor. Las fechas de reajuste anual serán el 1 de Diciembre 2012, 1 de Setiembre 2013 y 1 de Setiembre 2014.

#### **OTROS**

##### **1. PAGO EXTRAORDINARIO Y POR ÚNICA VEZ POR SOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TRATO DIRECTO.**

###### **PRIMERO**

SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION - Sucursal del Perú otorgará a los trabajadores de Southern Peru que se encuentren afiliados a los Sindicatos antes mencionados, con contrato vigente a la fecha de suscripción de la presente acta, un pago extraordinario y por única vez ascendente a la suma de S/. 39,000.00 (TREINTA Y NUEVE MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), por solución de la Negociación Colectiva en Trato Directo.

Este pago no tiene carácter remunerativo, de conformidad en lo previsto en el literal (a) del artículo 19 del Decreto Legislativo N° 650.



Queda excluido del pago señalado anteriormente, todo trabajador beneficiado con un pago similar establecido en otro convenio colectivo de otra organización sindical.<sup>(8)</sup> <sup>(9)</sup>

## 2. ATENCIÓN PARA JUBILADOS

A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de la Convención Colectiva y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que laboraba hasta 12 meses después de su fecha de retiro. Es decir, el tiempo de Latencia se extiende de 6 a 12 meses. <sup>(10)</sup>

## 3. DIA DE ILO (26 DE MAYO)

Para los trabajadores que presten sus servicios en la Unidad de Producción de Ilo y que por necesidades de la producción laboren el 26 de mayo, recibirán un bono equivalente al 100%, de su remuneración básica, sin que esto verfe la naturaleza de día ordinario de trabajo.

Este pago dejará de efectuarse, en caso se dicte alguna disposición legal, del Gobierno Central o Regional, que declare feriado el indicado día en la Provincia de Ilo. <sup>(11)</sup>

## 4. PAGO DE ADELANTO DE UTILIDADES

La empresa otorgará a sus afiliados un adelanto del 30% del monto de utilidades repartibles que les correspondería en promedio a los trabajadores, el cual se hará efectivo el 30 de octubre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este adelanto se hará en función a la estimación de resultados de enero a setiembre de cada año que realiza la empresa.

Si por cualquier circunstancia ocurrida después del pago de adelanto de utilidades se origine que no se produzcan utilidades o estas sean menores al adelanto otorgado, la Empresa realizará los descuentos de sus ingresos mensuales hasta cubrir el monto adelantado a cada trabajador.

La liquidación del saldo de las utilidades se realizará necesariamente al año siguiente del ejercicio al que corresponden las utilidades, teniendo como fecha tope la establecida por Ley. <sup>(12)</sup>

\*\*\*\*\*

**NOTA:** Las modificaciones introducidas en el Convenio Colectivo por la Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013 se han hecho concertadamente con los 3 sindicatos: SER, STOI y SUTOCA y los mismos han expresado su conformidad en los nuevos términos, alcances y variaciones de algunas estipulaciones. <sup>(13)</sup>

<sup>8</sup> Acta de clama de pliego del 21 de enero del 2013.

<sup>9</sup> El monto se incrementó a S/. 42,000.00 por ser un convenio colectivo de 3 años (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013).

<sup>10</sup> Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013.

# Anexo M. Compañía Minera Antamina S.A. y Sindicato de trabajadores



## ACTA DE ACUERDO FINAL DE LA CONVENCION COLECTIVA 2012 - 2015

### SUSCRITA ENTRE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A. Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A. - SUTRACOMASA

En Lima siendo las 14:00 horas del día diecinueve de noviembre del año dos mil doce, se reunieron en las oficinas administrativas de Compañía Minera Antamina S.A. ubicadas en Av. El Derby N° 055, torre 1, oficina 801, distrito de Santiago de Surco, Lima, de una parte los representantes de la Comisión Negociadora de la Compañía Minera Antamina S.A., señores Silvio Brignetti Rotondo - VP de Recursos Humanos y Seguridad, Luis Alva Flores - Gerente de Relaciones Institucionales, Yuri Augusto Mendoza Mujica - Superintendente de Relaciones Industriales, David Atoche Juaraz - Jefe de Personal y Compensaciones, Patricia Sifuentes León - Coordinadora de Recursos Humanos, Ricardo Ramírez Carbajal - Generalista de Recursos Humanos, Eduardo Melgarejo Elescano - Analista de Recursos Humanos, Angela Ruiz de Somocurcio Cornejo - Abogado I, a quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y de la otra parte los representantes de la Comisión Negociadora del Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Minera Antamina S.A., señores Juan Fernando Chávez Guerrero, - Secretario General, Luis Benavides Lampa Limas - Secretario de Defensa, Freddy Cesáreo Solórzano Díaz - Secretario de Defensa, Raúl Michel Álvarez Magulifa - Secretario de Prensa y Propaganda, Gregorio Contreras Valladolid - Secretario de Asistencia Social y Asuntos Pensionables, Miguel Federico Champa Rojas - Delegado del área de Mantenimiento Mina, Andrés Armando Bailón Vásquez - Secretario de Técnica y Estadística, Carlos Iván Odar Altamirano - Delegado del área de Operaciones Mina, Carlos Alberto Avalos Hernández - Secretario de Seguridad, Higiene Minera y Medio Ambiente, Héctor Walter Amas Vicharra - Sub Secretario Base Huarmey, Juan Carlos Baldeón Rivera - Delegado del área de Operaciones Mina, Jorge Luis Costa Amancio - Delegado del área de Mantenimiento Concentradora, a quien en adelante se le denominará SUTRACOMASA, con el objeto de suscribir los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva 2012 - 2015, la cual ha concluido en la etapa de trato directo, según los siguientes acuerdos:

#### A. CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACIONES

##### 1. Vacaciones.

Considerando las particularidades del goce vacacional en jornadas atípicas acumulativas, estas se regirán por los siguientes criterios:

##### Trabajadores con turnos 10 x 10

##### a. Si el trabajador sale 30 días de vacaciones

Al término de sus vacaciones tomará cinco días adicionales como descanso adelantado y se reincorporará a laborar 5 días antes de su guardia para luego reintegrarse a su guardia habitual salvo que puedan canjearse con horas/días de sobretiempo acumulados previamente por el trabajador.



b. Si el trabajador sale 15 días de vacaciones

Al término de sus vacaciones tomará tres días adicionales como descanso adelantado y se reincorporará a laborar 2 días antes de su guardia para luego reintegrarse a su guardia habitual salvo que puedan canjearse con horas/días de sobretiempo acumulados previamente por el trabajador.

c. Canje de días/horas de sobretiempo acumulados por los días de descanso adicional al término de sus vacaciones

- El trabajador al término de sus 15 o 30 días de vacaciones deberá reincorporarse a laborar 2 o 5 días antes de su guardia respectivamente.
- En caso que el trabajador lo solicite, los días que deben laborarse luego del período vacacional podrán ser canjeados por sobretiempo dentro del período computable. Considerando que cada día de trabajo tiene 11 horas laboradas en forma efectiva, se compensará en proporción al valor del sobretiempo de acuerdo a la forma que se paga en la empresa, es decir, de 1.25 por las dos primeras horas, a 1.35 a partir de la tercera hora de sobretiempo realizada en el día o de 2.25 días por cada día de descanso laborado.
- El trabajador que desea usar esta modalidad de canje deberá informar a la Supervisión en el momento de la elaboración del programa anual de vacaciones del área.

Criterios básicos para uso de vacaciones

- Las vacaciones se iniciarán inmediatamente después de los días de descanso que corresponden al turno de trabajo.
- La venta de vacaciones será siempre voluntaria, de acuerdo a ley.
- Las vacaciones podrán tomarse en forma partida, en dos períodos de quince días, de acuerdo a la programación de vacaciones que se hará de común acuerdo entre la supervisión y el trabajador. De acuerdo a ley, en caso de no haber acuerdo sobre la oportunidad del descanso, prima la decisión del empleador.
- El pago de la remuneración vacacional se hará efectivo antes del descanso físico, tal como lo estipula el artículo 16 del Decreto Legislativo No 713 o norma legal que lo reemplace o sustituya.

2. **Recategorizaciones**

a. Gerencia de Mina

- Serán recategorizadas las siguientes posiciones:
  - La posición de Muestrista Senior pasará de la categoría W5 a la W4.
  - Se creará la posición de Muestrista I en la categoría W5. Los Muestristas que estén certificados para operar el camión Canter serán promovidos a la posición de Muestrista I.
  - La posición actual de Muestrista se red denominará como Muestrista II y se mantendrá en la categoría W6.
  - Durante el año 2013 se crearán 02 vacantes para la posición de Pit Utility I y 02 vacantes para la posición de Pit Utility II, adicionalmente a las ya existentes en cada guardia. Las 02 vacantes de Pit Utility I serán cubiertas con la promoción de 02 Operadores Pit Utility II.
  - La actual posición de Operador de Chancadora I se red denominará



como Operador de Chancadora Senior y se mantendrá en la categoría W1.

- o Se creará una nueva posición de Operador de Chancadora I en la categoría W2 y se promoverá a 04 operadores de Chancadora II a esta posición. Esta posición apoyará directamente las labores del Operador de Chancadora Senior.

b. Gerencia de Concentradora

- Será recategorizada la siguiente posición:
  - o La posición de Operador de Empaque pasará de la categoría W3 a W2.

c. Gerencia de Mantenimiento

- Se realizarán las siguientes promociones:
  - o 11 Auxiliares de Mantenimiento serán promovidos a Mecánico 3
  - o 03 Electricistas 4 serán promovidos a Electricista 3
  - o 02 Electricistas 3 serán promovidos a Electricista 2
  - o 03 Electricistas 2 serán promovidos a Electricista 1
  - o 03 Soldadores 3 serán promovidos a Soldador 2
  - o 22 Mecánicos 3 serán promovidos a Mecánico 2
  - o 07 Mecánicos 2 serán promovidos a Mecánico 1
  - o 02 Mecánicos 2 serán promovidos a Maestro Mecánico
  - o 02 Mecánicos 1 serán promovidos a Maestro Mecánico

Los trabajadores del área de Mantenimiento que reemplacen temporalmente por más de un año en la totalidad de las tareas y responsabilidades a un trabajador que ocupa una categoría superior del grupo ocupacional Operadores deberá ser recategorizado a la categoría inmediata superior.

- Anualmente se realizarán las promociones de acuerdo a la evaluación considerando los siguientes criterios:
  - a) Conocimientos y Capacidades
  - b) Habilidades, Aptitudes y Destrezas
  - c) Actitudes o Comportamiento
  - d) Responsabilidad en el trabajo

Las promociones se efectuarán anualmente no siendo necesaria la existencia de una vacante, y se realizará cuando los trabajadores alcancen las competencias en los niveles requeridos.

Representantes del Comité Paritario participarán en los procesos de promoción con voz y voto.

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*





Los criterios para las evaluaciones anuales de desempeño serán los siguientes:

<b>I. Aporte y generación de valor para la compañía</b>
1.1. Productividad (eficiencia) y cumplimiento de metas
1.2. Seguridad
1.3. Cumplimiento de normas y políticas
1.4. Otros aportes tangibles
<b>II. Actitudes y comportamiento</b>
2.1. Trabajo en equipo
2.2. Adaptabilidad
2.3. Iniciativa
2.4. Compromiso con la compañía
<b>III. Crecimiento en el desempeño</b>
3.1. Comparación del desempeño del año anterior con el año actual
3.2. Capacidad de aprendizaje

**3. Almuerzo caliente para trabajadores de Operaciones Mina**

La empresa conviene en implementar en un plazo máximo de 180 días a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo para los trabajadores operadores que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 y que laboran en el área de Operaciones Mina, el siguiente sistema para la provisión y consumo de alimentos durante el tiempo destinado al refrigerio que la empresa determine para tal fin.

Comedores

a) Se instalarán comedores móviles inicialmente en las siguientes áreas de operaciones:

- Botadero este 4448 Con capacidad para 40 personas.
- Quebrada Antamina Con capacidad para 40 personas.
- Boulevard Slot Con capacidad para 30 personas.

Dichas ubicaciones podrán ser modificadas a consideración de la empresa en atención a las necesidades de las operaciones mineras y observando las debidas condiciones de seguridad y/u operatividad del área.

b) La capacidad de los mencionados comedores será para un máximo de 40 trabajadores simultáneamente, la misma que está determinada por la disponibilidad de áreas para estacionamiento de camiones de acarreo.

c) Los trabajadores utilizarán los comedores exclusivamente para el consumo de sus alimentos durante el horario de refrigerio. Los alimentos continuarán siendo entregados en "loncheras calientes" conforme se han estado otorgando hasta la actualidad.

d) El acceso, la permanencia y los turnos para el uso por parte de la mayoría de los trabajadores de las instalaciones de los comedores, así como las condiciones de uso de las mismas, serán determinados por la empresa mediante la emisión de

Handwritten marks on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten marks on the left margin.

Handwritten marks on the left margin.

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page.



*[Handwritten signature]*

un "Procedimiento" que regule los aspectos antes descritos, cuidando asimismo, que no se afecte negativamente la seguridad y/o las operaciones del área. Dicho procedimiento será emitido antes del vencimiento del plazo señalado en la parte inicial de la presente cláusula.

*[Handwritten signature]*

- e) Lo pactado en la presente cláusula no significará de modo alguno el incremento del tiempo de refrigerio de una hora que se encuentra establecido en la empresa. Los trabajadores no podrán tomar más de una hora desde el momento en salen de la ruta de trabajo (ciclo de acarreo) para dirigirse a la zona de parqueo hasta que retoman a la misma ruta y se reincorporan al circuito de producción.
- f) Debido a la naturaleza de la operación y a la geografía del tajo, no todos los trabajadores del área de operaciones mina comprendidos en la presente cláusula podrán hacer uso de los comedores que se señalan, por la distancia entre las ubicaciones de sus equipos o rutas de trabajo y dichos comedores. Se tratará que las rutas asignadas a los diversos equipos móviles permitan una rotación en la utilización de los comedores.
- g) Los trabajadores que por razón de la operación no puedan hacer uso de los comedores en un día determinado, recibirán ese día el bono de lonchera diurno a que se hace referencia en la cláusula Octava.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

#### 4. Aumento General de Remuneraciones

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores operadores comprendidos en las categorías remunerativas W1 a W7, listadas en el Anexo II del presente convenio, incluidos en el ámbito de vigencia del mismo, los siguientes incrementos:

- 5.5% de la remuneración a partir del 24 de julio de 2012.
- 5.0% de la remuneración a partir del 24 de julio de 2013.
- 5.0% de la remuneración a partir del 24 de julio de 2014.

En el caso de los incrementos correspondientes a los años 2013 y 2014 se aplicará la siguiente Cláusula de Salvaguarda:

- Si la inflación anualizada (del 1 agosto al 31 julio de cada año) supera el 4%, se considerará la Inflación mas 1%.
- Si la inflación anualizada (del 1 agosto al 31 julio de cada año) supera 7 % se revisará el incremento.

Se usará como referencia de cálculo el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana publicado por el INEI al 31 de Julio de cada año.

Estos aumentos de remuneraciones serán independientes de cualquier otro que fuese otorgado por el Supremo Gobierno y/o por la Empresa de manera unilateral durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, siempre que en ambos casos la norma o acto unilateral establezcan de modo expreso que se trata de aumentos aplicables a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por negociación colectiva.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



El incremento correspondiente al 2012 será efectivo a partir del 24 de julio de 2012. Los incrementos de los dos años siguientes se aplicarán a partir del 24 de julio de 2013 y 2014 respectivamente.

**5. Bonificación por Trabajo en Altura**

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboren en Locación Mina situada en Yanacancha, distrito de San Marcos, Huari, Ancash una bonificación equivalente al medio por ciento (0.5%) de su remuneración básica mensual.

Cuando la prestación de la labor se realice en la locación mina en forma ocasional, la bonificación mensual antes señalada se aplicará proporcionalmente sobre el sueldo básico del trabajador correspondiente al periodo en que desarrolló dicha labor.

**6. Bonificación Por Trabajo Nocturno.**

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, cuya jornada de trabajo se realice en turno de noche, cuando menos la mitad de sus días de trabajo, una bonificación mensual equivalente al medio por ciento (0.5%) de su sueldo básico mensual.

Cuando la prestación del trabajo nocturno sea ocasional, la bonificación se aplicará proporcionalmente sobre la remuneración correspondiente a los días de labor nocturna.

Cuando la jornada diaria de los trabajadores comprendidos en este beneficio se cumpla sólo parcialmente en turno nocturno, sea al inicio o al final de la misma, la bonificación se abonará proporcionalmente sobre la fracción de la jornada cumplida en dicho turno.

Asimismo, se aplicará proporcionalmente esta bonificación para los trabajadores comprendidos en este beneficio que realicen jornadas adicionales de sobretiempo en turno de noche.

**7. Bonificación Por Riesgo De Vida.**

La empresa conviene en seguir otorgando, a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado con categorías remunerativas W1 a W7 que realizan labores de voladura, para los electricistas y el personal que manipula reactivos u opera con cables de alta tensión, una bonificación equivalente al medio por ciento (0.5%) de su remuneración básica mensual.

Tendrán derecho a la bonificación, en forma proporcional al tiempo laborado, los trabajadores operadores que laboren ocasionalmente en cualquiera de las condiciones antes mencionadas.

Aprobado

AR

AR



*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

**8. Bono de Lonchera Diurno**

La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores operadores que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboran en el área de Operaciones Mina el pago de una bonificación denominada "Bono de Lonchera Diurno" ascendente a S/. 12.00 (Doce y 00/100 Nuevos Soles) por cada día efectivo de trabajo en los cuales, debido a circunstancias logísticas o de trabajo, no tengan acceso a la ingesta de sus alimentos, durante el horario de refrigerio, en los Comedores habilitados por la empresa para tal fin.

Sin perjuicio de ello y de acuerdo al Procedimiento que la empresa emitirá, se implementarán adecuados sistemas rotativos a fin que la mayoría de los trabajadores involucrados tengan acceso -en igualdad de veces- a poder utilizar las instalaciones de los comedores para la ingesta de sus alimentos en el/los horario(s) de refrigerio que la empresa determine, siempre que las condiciones de seguridad y/u operatividad de la empresa no sean afectadas negativamente.

**9. Bono de Lonchera Fría**

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboran en las locaciones de Mina Y Puerto Punta Lobitos como refrigerio en su turno nocturno de trabajo, un bono de Doce y 00/100 Nuevos Soles (S/. 12.00) por noche efectiva de trabajo como compensación por no tener acceso a la comida caliente en el comedor.

**10. Bonificación por Reemplazo en Cargo Superior**

La Empresa conviene en otorgar al trabajador operador que ocupa de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que sea asignado o destacado para reemplazar temporalmente a otro trabajador del grupo ocupacional Operadores que perciba una remuneración superior, una bonificación equivalente a la diferencia entre el sueldo básico del reemplazante y el del reemplazado.

Si el puesto a reemplazar corresponde a una categoría superior del grupo ocupacional Empleados, se pagará al trabajador que lo desempeña temporalmente la diferencia entre el sueldo básico del reemplazante y el sueldo básico mínimo que corresponde a la categoría del puesto, siempre que el reemplazo cubra la totalidad de las tareas y responsabilidades del puesto.

Obligatoriamente el reemplazo deberá ser previamente autorizado por escrito a través de un formato de fácil llenado, por el Supervisor del área de trabajo; indicando el tiempo del reemplazo (días efectivos de labor y sus correspondientes días de descanso) y las tareas temporales del reemplazante. La gerencia es responsable de decidir si una posición será reemplazada temporalmente. RRHH difundirá el formato respectivo.

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**11. Gratificación Vacacional**

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores una Gratificación Vacacional equivalente a medio sueldo básico mensual, que se abonará en la oportunidad del pago de la remuneración vacacional. En caso de que el descanso físico vacacional sea por periodos menores, el pago del Bono se efectuará en forma proporcional al número de días del descanso gozado.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**12. Bonificación por el Día Internacional del Trabajo**

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación, del tres y medio por ciento (3.5%) de un sueldo básico mensual, por el día internacional del trabajo, el mismo que será abonado en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**13. Bonificación por el Día del Trabajador Minero**

La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación de tres y un medio por ciento (3.5%) de un sueldo básico mensual, por el día del trabajador minero, el mismo que será abonado en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**14. Asignación por Educación**

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores una asignación por escolaridad equivalente a medio sueldo básico mensual, que se abonará en la primera quincena del mes de febrero de cada año.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**15. Asignación por vivienda**

La empresa conviene en seguir otorgando a todos sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una asignación mensual por vivienda, equivalente al medio por ciento (0.5%) del sueldo básico mensual, con excepción de los trabajadores que perciben el bono de residencia en la ciudad de Huaraz.

*[Handwritten signature]*

**16. Bonificación por Tiempo de Servicio**

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación mensual por tiempo de servicio, la misma que se hará efectiva de la siguiente manera:

*[Handwritten signature]*

A partir de 5 años de servicios: 0.5% de su sueldo básico mensual;  
A partir de los 10 años de servicios: se incrementará de 0.5% a 1.00% de su sueldo básico mensual.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*





La Empresa conviene en otorgar en el mes de setiembre de cada año en que se generen utilidades un adelanto de participación calculado en base al cincuenta por ciento (50%) de las utilidades proyectadas para ese año, debiéndose cancelar el saldo en la última quincena del mes de abril del año siguiente. El procedimiento de cálculo de las utilidades se regirá según lo estipulado en las normas legales vigentes en su oportunidad.

**C. BIENESTAR**

**21. Salud Ocupacional**

a. La Empresa conviene en mantener y asumir los costos del Programa de Vigilancia Médica para todos sus trabajadores. Este programa contempla exámenes médicos ocupacionales con un perfil de pruebas clínicas y exámenes auxiliares acorde a los riesgos del puesto y a un enfoque preventivo, incluyendo el riesgo relacionado a exposición a sustancias químicas entre las que se contemplan metales pesados.

Este Programa de Vigilancia Médica establece como parte de los Exámenes Médicos Ocupacionales, el dosaje de metales pesados en sangre y orina para todos los trabajadores. En cumplimiento de recomendaciones internacionales, la toma de muestras para los dosajes se realizará al final del turno de trabajo, en los establecimientos de salud de la empresa, para luego enviarse al laboratorio de referencia.

Los trabajadores que voluntariamente deseen realizarse pruebas de verificación, deberán hacerlo en su primer o en la mañana del segundo día de descanso, en cualquiera de los laboratorios nacionales o extranjeros certificados para realizar este tipo de pruebas y que previamente hayan sido aprobados por la empresa. Los costos de estas pruebas serán reembolsados por la empresa siguiendo los procedimientos establecidos.

Los trabajadores que en forma permanente ocupen posiciones cuya exposición sea mayor al 50% de los valores establecidos como Límites Máximos Permisibles de exposición a sustancias contempladas en el anexo 4 del D.S. 055-2010-TR o norma legal nacional que lo complementa o sustituya, serán objeto de un programa de vigilancia especial, incluyendo una mayor periodicidad en la toma de muestras.

Los trabajadores que presenten niveles de metales en sangre u orina, por encima del 50% del Valor de Referencia del examen que haya realizado la Empresa, serán derivados a una evaluación por el especialista en Toxicología quien luego de un examen clínico específico, podrá indicar exámenes auxiliares e interconsultas con otras especialidades según el caso, teniendo en cuenta las normas nacionales referidas a intoxicación por metales.

b. En caso se detecten trabajadores con cuadros de intoxicación por sustancias tóxicas presentes en el Centro de Trabajo, demostrados según el criterio clínico



especializado, los exámenes de laboratorio y los criterios establecidos en las normas nacionales, se debe proceder a evaluar a todo el personal con una exposición similar con controles de orina y/o sangre o aquellos que sean determinados por el Departamento de Salud Ocupacional con la periodicidad que requiera cada caso y adoptando las medidas de control pertinentes.

- c. La Empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad de que este programa se mantenga con la intención de prevenir y dar tratamiento a eventuales enfermedades ocupacionales, permitiendo la participación activa del Comité de Seguridad y Salud establecido en la Ley 29783 y el Decreto Supremo No.005-2012-TR o las normas que las modifiquen, complementen y/o sustituyan.
- d. La periodicidad del examen médico ocupacional será el que las normas legales determinen pero cuando menos esta será anual. Así mismo se establecerá un sistema de seguimiento a las observaciones médicas que se determinen en estos exámenes, sean estas relacionadas o no al trabajo, debiendo los trabajadores cumplir con subsanar dichas observaciones en los plazos indicados por los médicos.
- e. Se considerarán las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores, debiendo ser registrado el cambio de puesto de trabajo así como lo realizado en relación a información, evaluación y capacitación brindada.
- f. La compañía conviene en asignar el trabajo adecuado temporal a los trabajadores que hayan terminado su tratamiento médico como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sufran incapacidad física temporal que no les permita desempeñarse inmediatamente en las tareas de su puesto de trabajo original, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Esta cláusula no será de aplicación en los casos de invalidez permanente y absoluta o de detrimento de facultades físicas o mentales que hagan inviable el traslado.
- g. En el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional, se tendrán en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.
- h. Se protegerá a las mujeres gestantes y aquellas que se encuentran en periodo de lactancia cumpliendo lo indicado en la normativa nacional, evitando consecuencias en la salud del feto o la madre debida a los riesgos específicos para este grupo de trabajadoras.
- i. Se requerirá a las empresas que prestan servicios médicos en los campamentos, que destaquen personal médico que tenga una experiencia total mínima de 05 años contados a partir de la emisión del título de médico cirujano, 02 años desde la emisión del título de especialista en Traumatología o Emergencias o 01 año en el caso de la especialidad de medicina interna. Asimismo contar con los cursos de PHTLS, ATLS y ACLS.

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten initials and marks on the left margin]*

*[Handwritten notes and signatures on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*





Para efectos del presente convenio, se considerará 01 año de plazo contado a partir de la suscripción del mismo para que los médicos destacados para la especialidad de toxicología, realicen un entrenamiento en esta especialidad.

- j. La presencia de Enfermedades Ocupacionales incluyendo las de tipo oncológico, que sean técnicamente diagnosticadas y cuya causa esté directamente relacionada con factores propios del trabajo desarrollado, deben recibir especial atención, en consecuencia tendrá que adoptarse el control del riesgo relacionado y elaborarse un mapeo en los trabajadores que compartieron las mismas actividades o estuvieron en las mismas áreas de trabajo.
- k. Se requerirá a las empresas que prestan servicios médicos capacitar al personal médico, enfermeras y técnicos de enfermería así como a los miembros de las brigadas de salud según corresponda, en la atención, prevención y tratamiento oportuno de patologías frecuentes y relacionadas al ambiente de trabajo como por ejemplo, exposición a hipoxia por altura geográfica.
- l. Los riesgos en el trabajo serán controlados permanentemente, siguiendo la jerarquía de control técnicamente establecida que incluye: ingeniería, señalizaciones, alertas y/o controles administrativos y uso de equipos de protección personal adecuados. Dicho control deberá estar alineado con las normas nacionales vigentes y aplicables y tomará como referencia las recomendaciones de organismos internacionales pertinentes.
- m. Para efectos de la póliza de seguro médico - EPS, las enfermedades preexistentes serán definidas por las normas legales sobre la materia y lo que regule la Superintendencia de Empresas Prestadoras de Salud o autoridades competentes.

11 P. 10  
 Montalvo  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

[Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]  
 [Signature]

**22. Seguro Oncológico**

La empresa se compromete en contratar y asumir los costos de un seguro oncológico para todos los trabajadores como parte de la cobertura médica contratada con la Entidad Prestadora de Salud.

**23. Subsidio a familiares de trabajadores que han sufrido un accidente o emergencia.**

La empresa conviene en otorgar un subsidio integral para cubrir gastos de traslado y alojamiento a un familiar del trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o una emergencia de salud en el trabajo cuando deba desplazarse al lugar de tratamiento o recuperación en que este se encuentra a fin de proporcionarle asistencia y apoyo. En caso que el área de Bienestar Social lo considere necesario y en coordinación con el secretario de bienestar social del sindicato, se otorgará el apoyo hasta dos familiares.

[Signature]  
 [Signature]

[Signature]

En casos especiales se otorgará el mismo beneficio a un dirigente sindical.

**24. Préstamo Especial**

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores que lo soliciten un préstamo de

[Signature]  
 [Signature]

[Signature]  
 [Signature]

[Signature]

[Signature]







Handwritten signature on the right side.

Vertical handwritten notes on the left margin.

**27. Transporte de Personal**

La Empresa conviene en seguir manteniendo los actuales servicios de movilidad para el traslado del personal al centro de trabajo y viceversa de las siguientes rutas:

- a. Mina - Lima.
- b. Mina - Huaraz.
- c. Mina - San Marcos.
- d. Mina - Huallanca.
- e. Huarmey - Lima.
- f. Huarmey - Huaraz (cuando no hubiera disponibilidad de buses de acuerdo al cronograma de transporte, se reembolsará el costo del pasaje en transporte terrestre interprovincial).
- g. Huarmey - Chimbote (se reembolsara el costo del pasaje en transporte terrestre interprovincial).

Handwritten signature next to the list.

Los buses recogerán y dejarán al personal en los horarios y paraderos que sean determinados por la empresa, considerándose la opinión del sindicato.

**28. Asistencia Legal**

La empresa conviene en otorgar asistencia legal, en forma inmediata y gratuita, a todos los trabajadores que sufran algún accidente vehicular cuando se encuentren realizando labores para la empresa y estén conduciendo o como pasajeros en un vehículo de propiedad de la empresa.

Los alcances de esta asistencia legal no comprenderán las demandas judiciales que deseen realizar los trabajadores accidentados o sus deudos contra la empresa o terceros.

En caso de un accidente con resultados fatales se extenderá a prestar asistencia legal a la familia de la víctima con el objetivo de obtener la declaratoria de herederos y cobrar los seguros correspondientes.

**29. Reemplazo por cese del Titular**

La Empresa conviene que en el caso que un trabajador cese a causa de jubilación, invalidez parcial o permanente, o fallecimiento, otorgará trabajo a uno de los familiares directos, siempre y cuando cumpla con las competencias requeridas, para la vacante que se producirá por esta causa o en otra área si existiera una vacante. Casos especiales serán expuestos en el Comité Paritario.

Handwritten mark on the left margin.

**30. Beca por Estudios Superiores**

La empresa concederá 500 becas anuales de S/. 3,000 (tres mil y 00/100 Nuevos Soles) a igual número de hijos de trabajadores que estudien carreras con una duración de tres o mas años en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será regulado por la Comisión Paritaria, con las siguientes reglas mínimas:

Handwritten mark on the left margin.

Handwritten signatures at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.

Handwritten signature on the right side.



*Handwritten notes on the left margin:*  
¿...?  
...  
...  
...  
...

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

- a. Los beneficiarios deberán ser hijos de trabajadores de la empresa con edades entre los 15 y 26 años de edad, o en segunda prioridad los mismos trabajadores que cursen estudios superiores en carreras afines a su puesto de trabajo.
- b. En el mes de febrero de cada año se adjudicarán las becas correspondientes mediante sorteo entre los hijos inscritos. De no cubrirse las becas el Comité Paritario señalará la fecha para la segunda convocatoria.
- c. Se otorgará como máximo dos becas por grupo familiar del trabajador.
- d. De no cubrirse todas las becas con los hijos de los trabajadores, podrán participar en la tercera convocatoria y como segunda prioridad los trabajadores que cursen estudios superiores.
- e. Para gozar de este beneficio, los trabajadores deberán acreditar los estudios superiores con los certificados o documentos pertinentes.
- f. Las instituciones educativas deberán contar con las autorizaciones y reconocimientos oficiales correspondientes.
- g. A los trabajadores beneficiados con las becas se les dará las facilidades para que puedan asistir a rendir sus exámenes programados, debiendo solicitarlos a su supervisor inmediato con una anticipación no menor a 10 días; este permiso deberá ser compensado con días de trabajo en fechas programadas por la supervisión.

**31. Caducidad de Antecedentes**

La Empresa conviene en que las suspensiones y amonestaciones que pudieran tener los trabajadores, no sean tomadas en consideración como antecedentes al momento de imponer una nueva medida disciplinaria, luego de transcurridos dos años sin que hayan cometido infracción alguna.

Las evaluaciones de desempeño anuales se referirán siempre al desempeño de ese periodo y no podrán tomarse en consideración desempeños o comportamientos de periodos anteriores.

**D. RELACIONES COLECTIVAS**

**32. Fuero y Licencia Sindical**

La Empresa conviene en ampliar el ámbito de protección del fuero sindical, que se refiere el artículo 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a totalidad de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con un máximo de 21 dirigentes y a los integrantes de la Comisión del Pliego de Reclamos, salvo el caso de extinción total de los contratos de trabajo por disolución o liquidación de la empresa, así como por quiebra.

La Empresa conviene en otorgar licencia sindical a los dirigentes del sindicato y/o delegados por un total de 600 días / hombre al año para su uso por el conjunto de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y/o delegados. La empresa otorgará la licencia al dirigente que indique el secretario General del Sindicato o quien haga sus veces, mediante comunicación escrita.

*Handwritten notes on the left margin:*  
...  
...  
...

*Handwritten mark*

*Handwritten signatures at the bottom of the page:*  
...  
...  
...  
...  
...



La licencia sindical se otorga con goce de haber y el tiempo que dure la misma se considera como de trabajo efectivo para todos los efectos, inclusive para efectos del cálculo de Utilidades.

Para notificar las licencias sindicales se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Se efectuará con diez (10) días de anticipación para todos los miembros de la Junta Directiva y los delegados de mina.
- b. Se efectuará con veinticuatro (24) horas de anticipación en caso de emergencia para los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato y los Delegados que ellos indiquen.
- c. Se efectuará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación en caso de representantes de la Junta Directiva del Sindicato de Base Huamey y los Delegados que ellos indiquen.
- d. En caso de evento extraordinario, que no permita efectuar la notificación con la anticipación señalada en el párrafo b), el Secretario General y otro miembro de la Junta Directiva deberán comunicarse con Recursos Humanos para analizar conjuntamente la situación.

### 33. Viáticos para Dirigentes Sindicales y Delegados

La empresa conviene en reajustar los viáticos a los representantes del Sindicato que asistan a reuniones con la Empresa de la siguiente manera:

- a) Dirigentes o delegados con residencia diferente al lugar de reunión (Lima Huaraz): S/. 180.00 (ciento sesenta y 00/100 Nuevos Soles).
- b) Dirigentes o delegados con residencia en el lugar de reunión (Lima - Huaraz): S/. 70.00 (setenta y cinco y 00/100 Nuevos Soles).

### 34. Aniversario Sindical

Por el día de su Aniversario (12 de mayo de cada año), la Empresa conviene en otorgarle al Sindicato una asignación equivalente a tres mil 00/100 Dólares Americanos (US\$ 3,000.00).

### 35. Permiso para Asistir a Eventos de Capacitación o Deliberativos y Actos de Concurrencia Obligatoria

La Empresa conviene en otorgar permiso, con goce de remuneraciones, no deducible de la licencia sindical, a los dirigentes sindicales y delegados, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan que concurrir a seminarios, cursos, eventos capacitación o formación, así como a asambleas, congresos y, en general reuniones de órganos deliberativos, debidamente convocados en uno u otro caso, por organismos sindicales de grado superior, o entidades gubernamentales u organizaciones no gubernamentales con reconocimiento oficial. Estos permisos se brindarán a un máximo de cinco (05) dirigentes sindicales o delegados por un máximo de tres (03) días cada vez, más el término de la distancia, por un máximo de tres (03) veces durante el año calendario. Se manejará con flexibilidad el número de



participantes siempre que no se exceda del total días calendario otorgados (45 días al año).

- b) Cuando deban asistir a actos de concurrencia obligatoria, ante citaciones de autoridades administrativas, judiciales, políticas, policiales o de índole similar, por acciones, reclamaciones o procesos promovidos tanto por el Sindicato o los trabajadores como por el empleador o terceros.

### 36. Local Sindical

La empresa continuará brindando un ambiente en condiciones adecuadas para el funcionamiento del local sindical en Mina y Puerto Punta Lobitos.

La empresa dará prioridad en el uso de las salas multiuso para efectos de la celebración de las asambleas de afiliados que el sindicato convoque, siempre que esto sea comunicado a la empresa con no menos de 48 horas de anticipación.

La Empresa continuará asumiendo en su integridad el mantenimiento y limpieza de los locales sindicales. Con relación a la limpieza de los locales sindicales en Mina y Puerto Punta Lobitos, ésta se realizará cuando menos tres (03) veces por semana, tal y como se viene realizando en la actualidad.

### 37. Facilidades de Comunicación

La empresa seguirá brindando al Sindicato, en Mina y Puerto Punta Lobitos, las facilidades para la comunicación de éste con sus afiliados, poniendo a su disposición, en zonas fijadas por acuerdo de partes, paneles o murales para la colocación de carteles, avisos o comunicados. Asimismo, permitirá la distribución de boletines, comunicados, volantes y, en general, de material impreso dirigido a los afiliados del Sindicato, sin obstaculizar ni impedir su circulación. Igualmente, mantendrá el acceso a Internet, incluyendo el acceso a correos electrónicos personales.

### 38. Derecho a la Información

La Empresa conviene en proporcionar al Sindicato a través de la comisión paritaria, la información sobre la situación de las relaciones laborales, a fin de que pueda ejercer cabalmente su función de representación de los trabajadores. A tal efecto, la Empresa entregará al Sindicato información relativa a:

- a) Número total de trabajadores que laboran en la Empresa sujetos a contratos de trabajo a plazo indeterminado o contratos bajo cualquier otra modalidad, directamente o a través de terceros; así como de practicantes y becarios.
- b) Cese de los trabajadores afiliados, por cualquier motivo, con la documentación que se hubiere cursado en cada caso. A solicitud de cualquier trabajador no afiliado, se proporcionará al Sindicato la misma información. El trabajador afiliado podrá solicitar por escrito que esta información no se proporcione al sindicato, por razones de privacidad.
- c) Sanciones impuestas a los trabajadores afiliados con las razones que las motivaron. A solicitud de cualquier trabajador no afiliado, se proporcionará al Sindicato la misma información. El trabajador afiliado podrá solicitar por escrito que esta información no se proporcione al sindicato, por razones de privacidad.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

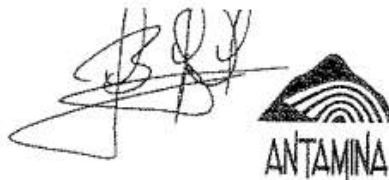
*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



- d) Movimientos de personal y modificaciones de contratos individuales de trabajo de los trabajadores afiliados. A solicitud de cualquier trabajador no afiliado, se proporcionará al Sindicato la misma información. El trabajador afiliado podrá solicitar por escrito que esta información no se proporcione al sindicato, por razones de privacidad
- e) Situación relativa a la aplicación de las normas legales relativas a higiene y seguridad ocupacional así como al bienestar de los trabajadores.
- f) Estado de las cotizaciones a los diferentes sistemas de seguridad social, de los trabajadores que representa.
- g) Información referente a las remuneraciones y pago de utilidades de los trabajadores que representa.
- h) Los cambios derivados de la fusión, escisión y otras formas de transmisión en la Empresa.
- i) Número de trabajadores y sus puestos de trabajo de aquellos trabajadores involucrados en servicios esenciales para la empresa.
- j. Las calificaciones obtenidas por los trabajadores afiliados al sindicato en los procesos de evaluación anual que se realicen, previa autorización expresa de cada trabajador.
- k. La información sobre el número de familiares dependientes y sus edades, previa autorización expresa de cada trabajador; y
- l. La descripción de puestos de todas las áreas de trabajo. Esta información se entregará en el mes de abril de cada año.

La información detallada en los acápites b), c) y d) deberá ser entregada al Sindicato cuando sea requerido. La información detallada en los demás acápites deberá ser entregada con una periodicidad mensual, salvo el punto i), que deberá ser entregada en el primer trimestre de cada año.

### 39. Comisión Paritaria

Las partes acuerdan mantener el Comité Conjunto Sindicato - Gerencia (en adelante, el Comité Paritario), con el objeto de tratar asuntos de interés común, con la filosofía del respeto mutuo, la confianza y los valores de Antamina. Los temas de interés común que serán tratados en el Comité Paritario, están referidos a Seguridad, Salud, Relaciones Laborales, Producción y Costos.

Las reuniones del Comité Paritario, se realizarán mensualmente, salvo que surjan otros temas que por acuerdo de partes sea necesario tratar extraordinariamente. El Comité Paritario estará conformado por cinco representantes de la empresa y cinco representantes del sindicato, su presidencia será alternada por un representante de cada parte.

Esta comisión se instalara a los 15 días de entrar en vigencia el presente convenio y aprobará un reglamento interno de sesiones y un cronograma de trabajo. Tiene como funciones principales dar seguimiento y velar por la ejecución y cumplimientos de los acuerdos, compromisos y obligaciones que nacen de este convenio y cuando se delegue expresamente una función específica. Los problemas de interpretación que surjan de alguna de las cláusulas de este convenio se someterán a debate en esta comisión para arribar a un acuerdo sobre la diferencia suscitada sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a la autoridad administrativa, poder judicial o vía arbitral.

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*





Adicionalmente participará en la contratación de los servicios de salud, alimentación, seguro médico, transporte interno y externo, así como otros concernientes al bienestar de los trabajadores.

**Decisiones no afectadas por el Bono de Productividad**

Son decisiones de Gerencia, pero no limitadas a éstas las siguientes:

- Salarios.
- Promociones.
- Honorarios por servicios.
- Selección de proveedores.
- Quejas sobre políticas, procedimientos, directivas en la Compañía.

**40. Prácticas Profesionales**

La Empresa conviene en conceder a los familiares de los trabajadores comprendidos en el ámbito de vigencia de la presente Convención Colectiva, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, que hayan concluido estudios superiores, prácticas profesionales, de acuerdo al número de vacantes que ésta fije y el proceso de selección que se realice. Los detalles respecto de los requisitos, número de vacantes, los postulantes a las mismas, los criterios de evaluación y resultados de la misma serán comunicados a la Comisión Paritaria.

La Empresa difundirá en lugares visibles y comunicará al Sindicato las convocatorias a realizar.

**41. Capacitación a Trabajadores y Familiares en SENATI**

La Empresa conviene en seguir implementando el programa de capacitación para posibilitar que los trabajadores y familiares de trabajadores, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cursen estudios superiores en SENATI. Las modalidades, números de vacantes y sistema de selección, serán fijadas por la empresa considerando las recomendaciones de la comisión paritaria.

**42. Desarrollo de Personal**

La empresa apoya y promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores usando la metodología de Desarrollo por competencias (desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas) brindando capacitación de acuerdo al diagnóstico de brechas de competencias del puesto actual.

La Empresa conviene en implementar anualmente y en todas las áreas el programa de capacitación y productividad a que se refiere el artículo 85° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tomando en cuenta las recomendaciones del Comité Paritario.

La empresa implementará un ambiente para la capacitación de los trabajadores con las facilidades necesarias tanto en Yanacancha como en Puerto Punta Lobitos.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signatures at the bottom of the page]*



**43. Cumplimiento de Leyes Laborales por parte de Empresas Prestadoras de Servicios**

La Empresa y el Sindicato coinciden en la importancia del respeto a las leyes laborales; así como la necesidad del fiel cumplimiento de las mismas en todo ámbito de Compañía Minera Antamina SA, incluyendo a las Empresas de Intermediación y Tercerización que prestan servicios para ésta.

Así mismo la Empresa velará por el cumplimiento de las jornadas laborales atípicas de acuerdo a lo establecido en las normas legales, normas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de Intermediación y exigirá a la empresa de tercerización de servicios que cumpla con las jornadas laborales atípicas de acuerdo a lo establecido en las normas legales, normas de seguridad y salud en el trabajo.

**E. AMBITO y VIGENCIA**

**44. Ámbito**

La presente Convención Colectiva es de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Negociación Colectiva que tuvieran contrato de trabajo vigente al 24 de julio de 2012 y figuren en la Planilla al momento de la firma del presente convenio colectivo.

**45. Duración**

La duración de la presente Convención será de tres años contados desde el 24 de julio de 2012, finalizando en consecuencia el 23 de Julio del 2015.

**46. Carácter Permanente**

La Empresa conviene que los beneficios y derechos pactados en la presente Convención Colectiva tendrán carácter permanente y continuarán rigiendo hasta que, por acuerdo de partes, sean modificados, sustituidos o derogados.

La presente Convención Colectiva reemplaza en todas sus partes a los acuerdos de Convenios Colectivos anteriores suscritos el 24 de julio del 2003, el 28 de noviembre del 2008, y el 26 de noviembre del 2009.

**47. Conservación de Beneficios**

La Empresa conviene en conservar y seguir otorgando los beneficios que actualmente gozan los trabajadores, tales como: alimentación como condición de trabajo, Plan de Salud EPS, Seguro de Vida Ley, EsSalud Vida, Seguro de Vida Grupo, Transporte de Personal y la entrega regular y periódica, y renovación por uso o desgaste, de uniformes apropiados al trabajo en cada área de la operación, mina, concentradora y punta lobitos, casacas, chompas cuello Jorge Chávez, toallas de baño y útiles de aseo. En general, la Empresa mantendrá cualquier otro beneficio que por acto unilateral o costumbre venga otorgando a los trabajadores, sin que esta Convención Colectiva pueda interpretarse o aplicarse en el sentido de disminuir o



afectar su percepción.

**48. Difusión del Convenio**

La empresa conviene en imprimir y difundir el presente Convenio Colectivo, para conocimiento de todos los trabajadores en forma gratuita, dentro de los sesenta (60) días siguientes a su celebración; así mismo procederá a su difusión por intranet. Adicionalmente la empresa se compromete a imprimir y entregar al sindicato mil quinientos ejemplares del convenio colectivo para su distribución.

**F. ARMONIA LABORAL**

**49. Compensación por armonía laboral.**

La Empresa conviene en otorgar a cada uno de los trabajadores operadores de las categorías salariales con las categorías W1 a W7 con contrato a plazo indeterminado o con contrato modal con un plazo no menor a un año, ingresados con anterioridad al 24 de julio del 2012 y con vínculo laboral vigente a la fecha de la firma del presente convenio, por única vez y en razón de la solución amical del presente pliego en trato directo, sin que haya ocurrido una paralización de labores, una bonificación que las partes acuerdan tendrá carácter remunerativo y será en consecuencia base de cálculo para la distribución de utilidades y la fijación del tope correspondiente, según el siguiente detalle:

Fecha de ingreso	Monto S/.
Posterior al 24/julio/2009 y hasta el 23/julio/2012	35,000.00
Entre el 24/julio/2006 hasta el 23/julio/2009	37,000.00
Entre el 24/julio/2003 hasta el 23/julio/2006	40,000.00
Antes del 24/julio/2003	45,000.00

La Empresa conviene que el monto pactado (Compensación por Armonía Laboral y la parte proporcional correspondiente por adelanto de distribución de utilidades) será abonada conjuntamente con la fecha de pago de fin de mes regular que sea más próximo.

**50. Solución de Controversias**

Ambas partes convienen en procurar la solución armoniosa y pacífica de las controversias que pudieran suscitarse por la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Comisión Paritaria podrá adoptar acuerdos para garantizar su aplicación de acuerdo a la común intención de las partes.

Puesto en conocimiento de la Comisión paritaria la existencia de una controversia de aplicación, ésta contará con el plazo máximo de ocho (08) días útiles para darle solución. Si transcurrido dicho plazo la Comisión Paritaria no concilia la controversia, la parte afectada en sus derechos podrá formular la reclamación correspondiente ante las autoridades competentes, según el caso.

Handwritten signatures and marks on the left margin.

Handwritten signatures and marks on the right margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

**ANEXO I**

**BONO DE PRODUCTIVIDAD 2012 - 2015**

El Bono de Productividad es creado y diseñado para motivar y premiar económicamente el esfuerzo de todos los trabajadores de Antamina por reducir los costos de operación y por mejorar la productividad de la empresa.

Como resultado del compromiso de establecer y mantener un proceso conjunto entre el sindicato y la empresa, la compañía se compromete en mantener el Bono de Productividad, conjuntamente diseñado, el cual podrá estar sujeto a modificaciones apropiadas de común acuerdo entre la empresa y el sindicato tomando en cuenta las siguientes pautas:

- a) Se formará un Comité Paritario permanente con miembros del sindicato y la gerencia para revisar periódicamente la aplicación del bono de productividad. El comité estará formado por 5 representantes del sindicato y 5 representantes de la empresa.
- b) El Comité se reunirá trimestralmente para revisar los resultados del bono y analizar posibles medidas que mejoren la productividad.
- c) En caso de un cambio significativo en la operación por eventos que están fuera del control de la empresa o de sus trabajadores; el Comité Paritario se reunirá para asegurar que los lineamientos y objetivos sean consistentes en el nuevo plan.
- d) La empresa reconoce que este Bono de Productividad es una parte del Convenio Colectivo 2012-2015 y la empresa no hará ningún cambio o modificación al mismo hasta que sea revisado y aprobado por el Comité Paritario.

**Aplicación del Bono de Productividad**

Los cálculos del Bono de Productividad se efectuarán trimestralmente, de acuerdo al año calendario (Enero, Febrero, Marzo) (Abril, Mayo, Junio) (Julio, Agosto, Septiembre) (Octubre, Noviembre, Diciembre).

**Componentes del Bono de Productividad:**

**A. Producción Mina:**

- Toneladas Minadas + toneladas remanipuladas (promedio por día)

Producción Mina	Meta para Bono
Alta Ley	SI
Media Ley	SI
Baja Ley	SI
Total Mineral	SI
<b>Desmonte</b>	SI
Desmonte a Botaderos	SI
Desmonte a Rampa y plataforma Botadero Sur	SI
Desmonte a Buttress Norte	SI
Desmonte a Presa de Relaves	SI



Desmonte a Buttress Tucush	Si
Desmonte Total	Si
<b>Total Producción Mina</b>	Si
<b>No Producción</b>	
Expense Project	No
Desperdicio – Remanipuleo / Mantenimiento de Caminos	Si
Remanipuleo Stockpile Alta Ley (Drawdown)	Si
Remanipuleo para Mezcla/Campaña	Si
Remanipuleo Stockpile Borrna (M5, M6)	Si
Remanipuleo Stockpile Baja Ley	Si
Remanipuleo Stockpile Media Ley	Si

**B. Producción Concentradora:**

- Toneladas molidas (promedio por día)

**C. Consumos de principales insumos por tonelada movida y de remanejo en Mina:**

- Se considerará el consumo promedio ponderado de los principales insumos:
  - Llantas
  - Explosivos
  - Combustibles

Para hallar el valor del consumo de los principales insumos en el trimestre, se tomará el precio teórico por unidad utilizado para el presupuesto anual.

La meta será el resultado de multiplicar el precio presupuestado por el consumo presupuestado dividido entre la suma de toneladas movidas y de remanejo presupuestas.

Esta cifra será comparada con el resultado obtenido de multiplicar el precio presupuestado por el consumo real dividido entre la suma de toneladas movidas y de remanejo reales en el trimestre.

La diferencia positiva o negativa genera o no la parte proporcional del bono por este componente.

$$\text{Meta} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{presupuestada}}) / \text{TN}_{\text{presupuestada}}$$

$$\text{Consumo} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{real}}) / \text{TN}_{\text{reales}}$$

**D. Consumos de principales insumos por toneladas procesadas en Concentradora:**

- Se considerará el consumo promedio ponderado de los principales insumos:
  - Bolas de molienda
  - Reactivos
  - Energía eléctrica

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures and notes on the left margin]*

*[Handwritten signatures and notes on the right margin]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom left]*

*[Handwritten signatures and notes at the bottom center]*

*[Handwritten signature at the bottom right]*





Para hallar el valor del consumo de los principales insumos en el trimestre, se tomará el precio teórico por unidad utilizado para el presupuesto anual.

La meta será el resultado de multiplicar el precio presupuestado por el consumo presupuestado dividido entre las toneladas procesadas presupuestas.

Esta cifra será comparada con el resultado obtenido de multiplicar el precio presupuestado por el consumo real dividido entre las toneladas procesadas realmente en el trimestre.

La diferencia positiva o negativa genera o no la parte proporcional del bono por este componente.

$$\text{Meta} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{presupuestada}}) / \text{TN}_{\text{presupuestadas}}$$

$$\text{Consumo} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{real}}) / \text{TN}_{\text{reales}}$$

**Criterios:**

- Se pagará el Bono por llegar a lo presupuestado en los componentes, no sólo por sobrepasarlos.
- No habrá porcentajes negativos por resultados inferiores al 95% de lo presupuestado.
- El monto del bono será lineal (igual porcentaje al mejorar como al desmejorar respecto del presupuesto).
- Consumos de principales insumos, Producción Mina y Producción Concentradora: Presupuesto.
- No se establece un límite para el bono, la escala es lineal en función al porcentaje de mejora de la productividad.
- Para el cálculo del Bono de Productividad del tercer trimestre 2012, se tomarán en cuenta los nuevos criterios a partir del 1ro de julio de 2012.

**Cálculo**

Se pagará

- S/.1,500 en total por trimestre por llegar al presupuesto
  - Si el resultado es 95% del presupuesto: no se paga bono.
  - Si el resultado es 105% del presupuesto: Se pagará S/.3,000 por trimestre
- Los criterios serán los mismos que son fijados anualmente en el presupuesto anual de la empresa.
- La empresa realizará una detallada exposición a los representantes del sindicato ante el comité del procedimiento de formulación del presupuesto y de las razones por las cuales se han fijado las cifras correspondientes a los criterios mencionados, antes de su aprobación, a fin que el sindicato sea debidamente informado y pueda expresar su opinión y sugerencias.
- Los resultados positivos porcentuales respecto a las metas fijadas para los criterios mencionados resultarán en un Bono de acuerdo a los montos que se detallan en el Cuadro 01.
- Los pagos del Bono de Productividad serán realizados cada trimestre en su totalidad.







*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

6. En caso que el Comité paritario determine que la definición inicial de las metas fue inadecuado, el comité podrá modificar las mismas y aplicarlas de manera retroactiva.
7. El pago del Bono de Productividad ganado, se hará efectivo el día quince del mes siguiente al trimestre cumplido.
8. En el Bono de Productividad participarán todos los trabajadores de Antamina con contrato vigente al 24 de Julio del 2012.
9. El monto del Bono de Productividad será pagado en forma proporcional a los días trabajados durante el trimestre.
10. Los montos descontados por inasistencia serán repartidos a los trabajadores con asistencia perfecta al finalizar el trimestre, esto será detallado en el comunicado respectivo.
11. Las licencias sindicales, las vacaciones, y los descansos médicos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se considerarán como inasistencias para el cálculo del bono de productividad.
12. Los trabajadores comprendidos en cualquier otro bono por cumplimiento de objetivos establecidos, o por establecerse por decisión unilateral del empleador, recibirán el monto que sea mayor entre dicho bono o el Bono de Productividad.
13. Si un trabajador se retira de la Empresa, el bono le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el trimestre.
14. El progreso de los factores del Bono de Productividad será reportado a los trabajadores trimestralmente.

Cuadro 01

CALCULO DE BONO DE PRODUCTIVIDAD (CIFRAS EN NUEVOS SOLES)

Resultados Positivos o Negativos	S/.	95%	97.50%	100%	102.50%	105%
<b>Mina</b>						
Tonelaje por día (TM pd)	562.5	0	281.25	562.5	843.75	1,125
<b>Concentradora</b>						
Tonelaje molido (TM pd)	562.5	0	281.25	562.5	843.75	1,125
<b>Consumos en Mina</b>						
Consumo por TN producida	187.5	0	93.75	187.5	281.25	375
<b>Consumos en Concentradora</b>						
Consumo por TN producida	187.5	0	93.75	187.5	281.25	375
	<b>1,500</b>	<b>0</b>	<b>750</b>	<b>1,500</b>	<b>2,250</b>	<b>3,000</b>

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*



ANEXO II

Categoría	Posición	Salario S/. al 23/07/12
W1	ELECTRICISTA I	5,705.64
	INSTRUMENTISTA I	5,705.64
	MAESTRO MECANICO	5,705.64
	OPERADOR DE ALMACEN I	5,705.64
	OPERADOR DE CONCENTRADORA I	5,705.64
	OPERADOR DE GRUAS I	5,705.64
	OPERADOR DE CHANCADORA SENIOR	5,705.64
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA I	5,705.64
W2	ELECTRICISTA II	5,215.10
	INSTRUMENTISTA II	5,215.10
	MECANICO I	5,215.10
	OPERADOR DE CONCENTRADORA II	5,215.10
	OPERADOR DE GRUAS II	5,215.10
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA II	5,215.10
	OPERADOR DE PIT UTILITY I	5,215.10
	OPERADOR DE VOLADURA I	5,215.10
	OPERADOR Y MANTENEDOR DE AGUAS Y RELAVES	5,215.10
	SOLDADOR I	5,215.10
	TECNICO AMBIENTAL SENIOR	5,215.10
	OPERADOR DE CHANCADORA I	5,215.10
TECNICO DE TELECOMUNICACIONES	5,215.10	
W3	ELECTRICISTA III	4,705.06
	INSTRUMENTISTA III	4,705.06
	MECANICO II	4,705.06
	OPERADOR DE CHANCADORA II	4,705.06
	OPERADOR DE CONCENTRADORA III	4,705.06
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA III	4,705.06
	OPERADOR DE PIT UTILITY II	4,705.06
	OPERADOR DE VOLADURA II	4,705.06
SOLDADOR II	4,705.06	
W3A	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA III 3A	4,587.29

*[Vertical handwritten notes on the left margin]*

*[Vertical handwritten notes on the right margin]*

*[Horizontal handwritten notes at the bottom]*





*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

Categoría	Posición	Salario S/. al 23/07/12
W4	OPERADOR DE LABORATORIO METALURGICO	4,442.49
	OPERADOR DE LABORATORIO QUIMICO	4,442.49
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA IV	4,442.49
	OPERADOR DE METALURGIA	4,442.49
	MUESTRISTA SENIOR	4,442.49
	TECNICO AMBIENTAL I	4,442.49
W5	AYUDANTE DE CONCENTRADORA I	4,332.97
	ELECTRICISTA IV	4,332.97
	INSTRUMENTISTA IV	4,332.97
	MECANICO III	4,332.97
	MUESTRISTA I	4,332.97
	OPERADOR DE ALMACEN IV	4,332.97
	OPERADOR DE CAMION DE SUCCION	4,332.97
	OPERADOR DE GRUA	4,332.97
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA V	4,332.97
	SOLDADOR III	4,332.97
TECNICO AMBIENTAL II	4,332.97	
TECNICO DE CAMPO	4,332.97	
W6	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	3,481.50
	AUXILIAR DE SEGURIDAD I	3,481.50
	AYUDANTE DE CONCENTRADORA II	3,481.50
	AYUDANTE DE OPERACIONES	3,481.50
	MUESTRISTA II	3,481.50
	TECNICO AMBIENTAL III	3,481.50
W7	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO II	2,811.26
	AUXILIAR DE OPERACIONES	2,811.26
	AUXILIAR DE SEGURIDAD II	2,811.26
	AYUDANTE DE ALMACEN	2,811.26
	AYUDANTE DE CONCENTRADORA III	2,811.26
	AYUDANTE DE MUESTRISTA	2,811.26
	CORTADOR DE MUESTRAS	2,811.26
TECNICO AMBIENTAL IV	2,811.26	

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*



## CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2012 – 2015

### CLAUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:

**Para:** La presente Convención Colectiva tiene como inicio de vigencia el 1 de Setiembre del 2012 y concluirá el 31 de agosto del 2015 para el SUTC, SUTI, STTA, SUTOTA tiene como inicio de vigencia el 1 de diciembre del 2012 y concluirá el 30 de noviembre del 2015. La duración del Convenio será de tres años.

### CLAUSULA 2.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

**Para:** Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo son de carácter permanente y tienen fuerza vinculante entre la Empresa y los trabajadores con vínculo laboral vigente afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO, al Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuajone, al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos, y aquellos que se incorporen con posterioridad cuando corresponda. Establece el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

### CLAUSULA 3.- FACULTADES DE LA EMPRESA

**Para:** La Empresa en su condición de principal de la relación laboral, tiene todas las facultades que como tal le corresponde, entre otras, la de dirección, administración, fiscalización y control en el proceso productivo, sujetándose a las limitaciones establecidas por la Ley y la Convención Colectiva. Además;

- a) La Empresa tiene la Facultad de elaborar el Escalafón, así como determinar al número de sus trabajadores, de acuerdo a sus necesidades.
- b) Cubrir sus vacantes de acuerdo a su decisión y necesidades, con criterios técnicos-administrativos.
- c) Con el objeto de incrementar la productividad, en casos debidamente justificados o de emergencia comprobada, podrá sustituir o modificar número de horas, turnos, horarios o sistemas de trabajo de acuerdo a sus necesidades y la ley.

### CLÁUSULA 4.- INVIOABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

**Para:** Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas y procurarán de buena fe su fiel observancia, reconociendo que esta es la única forma que pueden resolverse los problemas laborales que se

presenten de manera justa y equitativa entre ambas partes y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa y sus trabajadores.

Para:  
SUTOTA

Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas. Las cláusulas de la presente convención prevalecerán sobre cualquier otra individual o colectiva que estipule menores derechos o beneficios para la Empresa y los Trabajadores respectivamente.

#### **CLAUSULA 5.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA**

Para:  
SUTOTA

La Empresa tiene las siguientes obligaciones:

- a) Dar estricto cumplimiento a las leyes y procedimientos legales vigentes en el país.
- b) Dar fiel cumplimiento a las estipulaciones de la Convención Colectiva.
- c) Cuidar por el normal funcionamiento de los servicios indispensables en sus centros de trabajo.
- d) Velar por la seguridad industrial del trabajador, procurando la innovación de equipo y tecnología, capacitación del trabajador, así como la salud y bienestar social de él y su familia.
- e) Editar la Convención Colectiva y entregarla a sus Trabajadores para su información y cumplimiento en el plazo de 45 días después de celebrada la nueva convención. Anualmente, se editará un anexo con las modificaciones de los montos de los beneficios marginales.
- f) Proporcionar a los sindicatos cada seis meses un listado de sus trabajadores, conteniendo los siguientes datos; Nombres y apellidos, número de registro, fecha de ingreso, categoría, sueldo básico, departamento donde labora y domicilio, adicionalmente se brindará un listado con los últimos movimientos de personal y trabajadores del último año, a solicitud de los sindicatos.

#### **CLAUSULA 6.- OBLIGACIONES DEL SINDICATO**

Para:  
SUTOTA

Los Sindicatos tienen las obligaciones siguientes:

- a) Dar cumplimiento a las cláusulas de la presente Convención Colectiva y a las leyes Vigentes.
- b) Proporcionar en caso de huelga o paralización, el personal necesarios para el normal funcionamiento de las labores esenciales o indispensables que solicite la Empresa.
- c) Proporcionar y coadyuvar a que el proceso productivo se desarrolle óptimamente.

#### **CLAUSULA 7.- REUNIONES MENSUALES Y SEMANALES**

Para:  
SUTI, SUTC  
Y STTA

Cada fin de mes se llevará a cabo reuniones entre los representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por el sindicato con tres días de anticipación.

Así mismo, con las mismas características contenidas en el párrafo



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

anterior se llevarán, de ser necesario, reuniones semanales para tratar asuntos laborales de interés individual, cuya agenda deberá ser presentada con 48 horas de anticipación.

Los acuerdos constarán en actas, suscritas por las partes.

Para: **REUNIONES MENSUALES**  
SUTOTA

Las reuniones mensuales se llevarán a cabo entre los representantes de la empresa y sindicato, conforme a lo establecido en el reglamento interno de trabajo, previa agenda, y excepcionalmente, cuando el caso lo requiera

**CLAUSULA 8.- DENOMINACIONES:**

Para: Para efecto de la presente Convención Colectiva, se establecen las  
SUTC, siguientes denominaciones:  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

- a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL.-**  
Persona o Tribunal Arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- b) **ASESORES.-**  
De conformidad con el Art. 50° del Decreto Ley 25593, son los Abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como Dirigentes Sindicales de Organizaciones de nivel Superior a las que se encuentra afiliado el Sindicato.
- c) **BONIFICACIONES.-**  
Son remuneraciones especiales independientes del sueldo o salario básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.-**  
Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- e) **EMPRESA.-**  
Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú.
- f) **SINDICATO.-**  
Se refiere a cada uno de los Sindicatos: Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO (SUTI), al Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuajone (SUTC), al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos (STTA) y Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos (SUTOTA).
- g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR.-**  
La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por el o la cónyuge o conviviente y por los hijos (incluye hijastros) hasta la edad de dieciocho (18) años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla veinticuatro (24) años, y los hijos e hijastros incapacitados por invalidez total o parcial, aún cuando sean mayores de edad; la familia del trabajador incluye a la madre y al padre



dependiente o imposibilitados para trabajar.

h) **OIT.-** Organización Internacional del Trabajo.

i) **ORGANISMOS SINDICALES DE GRADO SUPERIOR:**

- **FNTMMSP.-** Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.
- **CGTP:** Confederación General de Trabajadores del Perú.
- **FTMMSPCC.-** Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de SPCC.
- **FENAMEPSICOP.-** Federación Nacional de Actividades Mineras, Energéticas, Petroleras, Siderúrgicas y Complementarias del Perú

j) **PARTES.-**

De un lado la Empresa y de otro alguno de los Sindicatos que intervienen en la presente Convención Colectiva.

k) **SUELDO O SALARIO BASICO (REMUNERACIÓN BÁSICA).-**

Suma fija mensual o diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualesquiera sea su denominación.

l) **SUELDO O SALARIO (REMUNERACIÓN ORDINARIA).-**

Suma total mensual o diaria que recibe el trabajador a cambio de su labor.

m) **SOBRETIEMPO.-**

Es todo tiempo extra que el trabajador labore inmediatamente antes o inmediatamente después de su jornada de trabajo ordinaria.

n) **TRABAJADORES.-**

Cuando se mencione trabajadores, se entenderá que se alude a todos los Obreros y Empleados que tengan contrato indefinido vigente con la Empresa, que estén afiliados al Sindicato y que prestan servicios en las unidades de producción de Ilo, Toquepala y Cuajone, y aquellos que se incorporen con posterioridad, cuando corresponda.

**CLAUSULA 9.- ASIGNACIONES:**

<b>Para:</b>	<b>a) Familiar.-</b>
<b>SUTC,</b>	La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al
<b>SUTI,</b>	trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o
<b>STTA,</b>	conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la
<b>SUTOTA</b>	remuneración mínima vital.



**Para:** b) **Textos y Útiles Escolares.-**  
**SUTI, SUTC**  
**y STTA**  
La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la Empresa. Los hijos que cursen estudios de centros Educativos ajenos a la Empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden en los centros educativos sostenidos por la Empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3,4 y 5 años), primaria y secundaria.

**Para:** La empresa otorgará anualmente textos y útiles escolares a los hijos de  
**SUTOTA** sus trabajadores que cursen estudios en los Centros de Estudios sostenidos por la empresa.

En el caso de los hijos de los trabajadores que estudien fuera del campamento de la Empresa, se les concederá el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden a los hijos de los trabajadores que estudian en los Centros Educativos sostenidos por la Empresa, para inicial, primaria y secundaria, según corresponda.

Este beneficio no se otorgará a los alumnos repitentes y/o que superen la mayoría de edad legal (salvo los casos de salud).

**Para:** c) **Uniformes Escolares.-**  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**  
La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.

**Para:** d) **Escolar.-**  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**  
La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3,4 y 5 años) a S/. 131.10, Primaria a S/. 131.10 y Secundaria a S/. 151.96. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.

**Para:** e) **Estudios Superiores.-**  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**  
La Empresa otorgará una asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) ascendente a S/. 577.89.

**Para:** f) **Asignación por movilidad y embalaje.-**  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**  
La Empresa abonará la suma de S/. 1,512.19 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

- g) **Asignación Toquepala, Ilo / Cuajone (ex Altura y Fundición).**-  
Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en las Unidades Productivas de Toquepala, Ilo y Cuajone; la Empresa conviene en elevar el monto a S/. 12.50.

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

- h) **Compensación Mensual.**-  
La Empresa conviene en elevar el monto de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/. 44.35.

**CLAUSULA 10.- BONIFICACIONES:**

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

- a) **Tiempo de Servicios.**-  
Los trabajadores recibirán una bonificación mensual por tiempo de servicios, equivalente al 5% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio de trabajo.  
No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso, enfermedad o vacaciones.

Para:  
SUTI, SUTC  
y STTA

- b) **Pago por Alimentación y Refrigerio**  
Mediante esta cláusula, el Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuajone y la Empresa acuerdan discontinuar la entrega de alimentación caliente y sustituir este beneficio y el de Bonificación por Refrigerio por un "Pago por Alimentación y Refrigerio" que será de S/. 400 mensuales.  
Para los trabajadores afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO y al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos se establece la opción de elegir entre el "Pago por Alimentación y Refrigerio" de S/. 400 mensuales ó continuar recibiendo la entrega de "Alimentación Caliente" en la misma forma que lo venían recibiendo, esto es Alimentación Caliente en turno A o turno Diurno o el pago proporcional en efectivo calculado sobre el monto mensual de S/. 178.62 cuando deban laborar en forma rotativa por Turnos B, C o Turno Nocturno, este pago es sujeto a asistencia.

El valor de la alimentación caliente para los efectos legales se fija en S/. 8.26. Dicho importe se aplicará exclusivamente a la cobertura de la alimentación, excluyendo los gastos administrativos, transporte y la rentabilidad del concesionario.

No se otorgará doble beneficio; es decir, no se pagará esta bonificación a los trabajadores que reciban alimentación de la Empresa.

Dentro de los 30 días de suscrito el presente convenio colectivo, los trabajadores deberán informar su elección a su Gerencia respectiva; esta elección permanecerá invariable durante la vigencia de este presente Convenio Colectivo.



Para:  
SUTOTA

Si bien el beneficio de Alimentación Caliente no ha sido pactado con esta organización sindical, fue extendido por decisión de la empresa a los trabajadores afiliados a este sindicato que lo solicitaron de manera individual.

Mediante esta cláusula, se establece la opción de elegir entre el "Pago por Alimentación y Refrigerio" de S/. 400 mensuales ó continuar recibiendo la entrega de "Alimentación Caliente" en la misma forma que lo venían recibiendo, esto es Alimentación Caliente en turno A o turno Diurno o el pago proporcional en efectivo calculado sobre el monto mensual de S/. 178.62 cuando deban laborar en forma rotativa por Turnos B, C o Turno Nocturno, este pago es sujeto a asistencia.

El valor de la alimentación caliente para los efectos legales se fija en S/. 8.26. Dicho importe se aplicará exclusivamente a la cobertura de la alimentación, excluyendo los gastos administrativos, transporte y la rentabilidad del concesionario.

No se otorgará doble beneficio; es decir, no se pagará esta bonificación a los trabajadores que reciban alimentación de la Empresa.

Dentro de los 30 días de suscrito el presente convenio colectivo, los trabajadores deberán informar su elección a su Gerencia respectiva; esta elección permanecerá invariable durante la vigencia de este presente Convenio Colectivo

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

**c) Diferencial de Turno.-**

La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. Turno "B"-empleados: 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
2. Turno "C"-empleados: 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
3. Turno "B"-obreros: 25% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.
4. Turno "C"-obreros: 50% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

Para: SUTI,  
SUTC y

**d) Trabajo en horas de ingerir alimentos.-**

Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo/salario

**STTA** básico, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso de los 30 minutos de refrigerio, o de interrumpirse la ingesta de alimentos, el trabajador tendrá derecho al pago del beneficio sin perjuicio de los 30 minutos para ingerir sus alimentos o descansar.

**Para:** Los trabajadores de Southern Peru, recibirán el importe de 45 minutos del  
**SUTOTA** sueldo / salario básico, cuando por razones de operaciones productivas en sus respectivos turnos, no hagan uso de los treinta minutos de refrigerio en el horario establecido o cuando se interrumpa la ingesta de alimentos, tendrán derecho al pago de este beneficio sin perjuicio del uso de los treinta minutos de refrigerio o descanso. Para tal efecto la Supervisión justificará e informará a su Jefatura la ocurrencia suscitada.

**Para:** e) **Trabajo en Tiempo Inusitado.-**  
**SUTC,** Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un  
**SUTI,** trabajador, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se  
**STTA,** encuentre fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le  
**SUTOTA** pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado desde su vivienda al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a la misma.

El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% del sueldo/salario básico, y la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.

Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusitado, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su sueldo/salario básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.

Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso del trabajador, el pago se efectuará conforme la cláusula 15, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.

Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos de compensación.

**CLAUSULA 11.- PAGO POR TRABAJO EN SETIMO DÍA:**

**Para:** Para los trabajadores de las secciones donde por la naturaleza del  
**SUTC,** servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y  
**SUTI,** tenga descanso programado al 8vo. día, recibirán una sobretasa del 100  
**STTA,** % por el trabajo efectuado en 7mo. Día. Esto no afectará el rol de  
**SUTOTA** descansos programados.

**CLAUSULA 12.- GRATIFICACIONES:**

**Para:** a) **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:**



**SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.

**Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA** b) **Primero de Mayo.-**  
La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1° de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la última semana de Abril.

**Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA** c) **Día del Minero:**  
La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Esta se pagará la última semana de noviembre.

**Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA** d) **Gratificación Vacacional:**  
La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual o 30 salarios básicos. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 01 de diciembre de cada año o S/. 801.70 el que resulte mejor.

**CLAUSULA 13.- SOBRETIEPO:**

**Para:  
SUTI, SUTC  
y STTA** El trabajo en sobretiempo es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempo será abonado con una sobretasa del 100% del sueldo/salario básico.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempo con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempo. La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

**Para:  
SUTOTA** Todo trabajo en sobretiempo, será abonado con una sobretasa del 100 % sobre el sueldo / salario básico. Esta sobretasa se pagará a los trabajadores de Southern Peru que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C", con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Las partes convienen, que cuando por razones de continuidad de la actividad productiva, la Empresa otorgue sobretiempo, designará a los trabajadores calificados que se encuentren realizando el trabajo o tengan



menos horas de sobretiempo acumuladas.

Este sistema de designación, podrá ser adecuado tomando en cuenta la naturaleza de trabajo de cada Departamento o Sección.

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado sobretiempo. La supervisión se encargará de cumplir con esta indicación.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar continuamente más de dieciséis (16) horas.

**CLAUSULA 14.- REEMPLAZOS:**

- Para: SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA
- 1) Cuando la Empresa tenga que cubrir reemplazos temporales de no más de 3 meses, salvo casos excepcionales, lo podrá hacer con trabajadores de la misma u otra categoría.
  - 2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus funciones a otro Empleado u Obrero que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
  - 3) La Empresa, abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia del sueldo/salario básico del reemplazado y el sueldo/salario básico del reemplazante desde el primer día de reemplazo, siempre y cuando el sueldo/salario básico del reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.
  - 4) La Supervisión se hará responsable de pagar el reemplazo al trabajador conforme corresponda, observando la característica de temporalidad de mismo.

**CLAUSULA 15.- TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO:**

- Para: SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA
- Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

**CLAUSULA 16.- TRABAJO EN FERIADOS**

- Para: SUTI
- Para Ilo:** Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con una sobretasa del 100% de la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley. La supervisión programará las operaciones para los días 25 de diciembre y 01 de enero de forma tal que cada trabajador tenga la opción de descansar uno de los feriados, salvo que expresamente acepte ambos feriados. El resto de los feriados se laborará de la misma forma como se venía haciendo en el convenio anterior.

Cuando sea necesario trabajar, la Empresa está obligada a comunicar con



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

un mínimo de 48 horas de anticipación. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

**Para:  
SUTC y  
STTA**

**Para Cuajone y Toquepala:** Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con 100% de la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley. Cuando sea necesario trabajar, la Empresa está obligada a comunicar con un mínimo de 48 horas de anticipación. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición

**Para:  
SUTOTA**

Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal ligado a la producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. El día laborado en feriado será remunerado al trabajador de Southern Peru con 100% de recargo sobre la remuneración ordinaria.

Cuando sea necesario trabajar en 1ro de enero, 1ro de mayo, 5 y 25 de diciembre, la Empresa está obligada a comunicar con 48 horas de anticipación previa aceptación del trabajador, excepto en los casos de sistemas de trabajo de 7 x 1 y jornadas atípicas en los que el trabajador debe concurrir a laborar. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por ley.

#### **CLAUSULA 17.- SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES:**

**Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA**

La Empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emita el Comité de Seguridad e Higiene Minera.

Para continuar con el mejoramiento de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, la Empresa dentro de sus facultades de administración incrementará durante el 2013 a su equipo de ingenieros 01 Ingeniero de Seguridad para cada una de sus unidades operativas, sumando así 14 ingenieros de seguridad en las tres áreas.

Los Ingenieros de Seguridad que se contraten deberán cumplir con los requisitos establecidos legalmente.

Asimismo, la empresa dotará de agua de mesa en los comedores establecidos, casa de cambio en Ilo, pase T1 en Mina Toquepala y Edificio de cambio de guardia en Mina Cuajone.

#### **CLAUSULA 18.- JORNADA DE TRABAJO**

**Para:**

**JORNADA DE TRABAJO:** La jornada de trabajo ordinaria significa labrcrar de manera efectiva desde el inicio hasta el término de la jornada



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

**SUTOTA** establecida en el lugar específico de trabajo y/o equipo designado por la Empresa.

En las jornadas de trabajo continuo de tres turnos seguidos, el tiempo de refrigerio de treinta minutos está incluido dentro de las jornadas de trabajo.

En las jornadas atípicas de trabajo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio es de treinta minutos en el turno diurno y de 45 minutos en el turno nocturno. El tiempo de refrigerio está incluido dentro de la jornada de trabajo.

En los horarios de trabajo no continuos, el tiempo de refrigerio es de 45 minutos fuera de la jornada, salvo en aquellas secciones que a criterio de la Dirección respectiva decida mantener el refrigerio de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo.

El Hospital continuará con su horario actual, con una interrupción de dos horas; salvo el personal que labore en turnos o en otros sistemas de trabajo.

Las partes convienen en establecer jornadas atípicas de trabajo conforme a Ley, para lo cual declaran que la Empresa ha cumplido el Test de Protección para los trabajadores mineros exigido por la sentencia aclaratoria del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nro. 4635-2004-AA/TC.

Se entiende que este acuerdo es con el propósito de mejorar la productividad.

#### **CLAUSULA 19.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO, PAGO DE DIFERENCIALES:**

**Para:** La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiera efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

#### **CLAUSULA 20.- CONTINUIDAD DEL PROCESO**

**Para:** Con el propósito de mantener la fluidez del proceso productivo y de los servicios, la supervisión podrá disponer dentro de la Unidad Productiva, la asignación de labores diferentes a las habituales hasta un máximo de 3 días sin menoscabo del sueldo/salario básico, categoría y demás beneficios que normalmente percibe; se pondrá en conocimiento de los Sindicatos.

**SUTOTA**

#### **CLAUSULA 21.- POLIFUNCIONALIDAD**

**Para:** La Empresa y los Sindicatos, con el objeto de elevar los niveles de competitividad de Southern Peru Copper Corporation y la de los trabajadores, conviene en que los trabajadores desarrollen sus labores dentro de un sistema de trabajo polifuncional, como un mecanismo de

**SUTOTA**



mejoramiento de la productividad.

La polifuncionalidad convenida se desarrollará bajo las siguientes condiciones:

- a) Capacitación de calidad de acuerdo a los avances tecnológicos en diversas tareas afines a su labor, estas se impartirán dentro del horario de trabajo y las que se den fuera del horario de trabajo serán compensadas como horas de entrenamiento, sin afectar el descanso mínimo necesario de ocho horas.
- b) Se aplicará sólo en las secciones que por efecto de su tecnología la requiera y otras que por acuerdo lo determinen el Sindicato y la Empresa.

**CLAUSULA 22.- COMPENSACION POR ARTICULOS DE HIGIENE:**

**Para:** Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a S/. 39.79.  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

**CLAUSULA 23.- ALIMENTACIÓN EN SOBRETIEPO:**

**Para:** La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretiempo consecutivas, consistente en: una gaseosa de ½ litro de coca cola, fanta o sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una conserva de fruta y una lata de leche gloria chica; o, una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 10.68 a elección del trabajador.  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

**CLAUSULA 24.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD**

**Para:** Los trabajadores de Southern Peru recibirán anualmente:

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

**Empleados:** 2 camisas, 2 pantalones y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad, y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores. La empresa, a partir del año 2014 entregará zapatos de seguridad marca Wolverine, de acuerdo al resultado de las pruebas en campo.

Adicionalmente:

- Los empleados de Ferrocarril Industrial que laboren como maquinistas, conductores o brequeros, los Operadores de Tren en las Minas y los empleados que laboren como Topógrafos, recibirán anualmente una casaca, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.
- Los empleados que laboren en los talleres de mantenimiento (no incluye al personal administrativo) recibirán anualmente un mameluco.
- Los empleados que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".



- En el caso de los empleados que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Obreros:** 2 mamelucos, 1 camisa, 1 pantalón y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad, y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores. La empresa, a partir del año 2014 entregará zapatos de seguridad marca Wolverine, de acuerdo al resultado de las pruebas en campo.

Adicionalmente:

- Los obreros que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".
- En el caso de los obreros que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V"

**Elección del trabajador a partir del 2014:**

A partir de la entrega del 2014, el trabajador obrero o empleado podrá elegir el tipo de chompa que desea recibir: "Jorge Chávez" o Cuello "V".

**Personal femenino que realiza labores administrativas:** se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la trabajadora, y un par de zapatos de vestir. Se entregará un par de zapatos de seguridad sólo en los casos que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

**Personal de Hospitales:** se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Asimismo, en el caso de los trabajadores que laboren en Hospitales se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Pantalón blue jean:** Todos los trabajadores sin excepción recibirán anualmente 01 pantalón Blue Jean.

**Casaca:** A partir del 2014, todos los trabajadores sin excepción recibirán anualmente 01 casaca tipo la que reciben los maquinistas, conductores o brequeros, los Operadores de Tren en las Minas y los empleados que laboren como Topógrafos. No se recibirá doble beneficio.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio; por medidas de seguridad ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo y equipo de seguridad, cuando esto va en contra de las normas de seguridad.

**CLAUSULA 25.- MAMELUCO TERMICO**

**Para:** La Empresa entregará un mameluco térmico a todos los empleados y obreros de Toquepala, Ilo y Cujone, siempre y cuando en forma permanente realicen labores de campo en intemperie y laboren en: SUTC, SUTI, STTA, Mantenimiento, Mina, Lesde, Depósitos Lixiviables, Quebrada Honda, Concentradora y Operaciones Puerto.



**SUTOTA** Asimismo, hará extensiva la entrega de este beneficio a aquellos empleados y obreros que por condiciones ambientales (frío) requieran utilizar en el centro de trabajo esta prenda, asegurando que no ponga en riesgo la seguridad del trabajador.

#### **CLAUSULA 26.- EXAMEN MEDICO ANUAL**

**Para:** Se continuará efectuando el examen médico anual conforme a Ley. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

**SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA**

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponda laborar en turno "A".

La Empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realizarán de preferencia cuando estén laborando en turno "A", evitando hacerlo cuando laboren en los turnos "B" y "C", se le considerará como descanso médico.

Con la finalidad de seguir mejorando el sistema de exámenes médicos anuales, la empresa se compromete en asegurar que los trabajadores completarán su examen médico en el día que fue programado. Para ello, la empresa en ejercicio de sus facultades administrativas procederá a incrementar durante el 2013, 01 médico radiólogo itinerante y 01 tecnólogo radiólogo itinerante <sup>(3)</sup> al staff de médicos y tecnólogos con los que se cuenta actualmente.

#### **CLAUSULA 27.- ACTIVIDADES DE SEGURIDAD**

**Para:** La Empresa se compromete a seguir cumpliendo con las Reglas y Principios exigidos por las técnicas de seguridad y protección del medio ambiente. En tal virtud seguirá velando porque todo el proceso productivo respete la integridad física, el equilibrio emocional y la salud mental de sus trabajadores y sus familias, y del medio ambiente.

**SUTOTA**

Los Trabajadores, asistirán y participarán en charlas y actividades de seguridad industrial e higiene en forma obligatoria, con la finalidad de minimizar y eliminar los riesgos y accidentes personales y de equipo.

En los casos que por razones de producción la charla se diera fuera de la jornada de trabajo será con el pago correspondiente como horas de entrenamiento; es decir, equivalente al 50% del valor hora del básico.

#### **CLAUSULA 28.- TRABAJO SEGURO**

**Para:** Dentro de los programas orientados hacia la promoción de la salud y prevención de riesgos ocupacionales, la Superintendencia Médica evaluará y certificará la capacidad física y mental del trabajador para continuar desempeñando el trabajo para el cual está asignado.

**SUTOTA**

La Empresa proporcionará al trabajador la atención médica correspondiente.

<sup>3</sup> Fe de Erratas.- Dice: Tecnólogo Radiólogo itinerante. Debe decir: Tecnólogo Laboratorio itinerante



El trabajador queda comprometido a observar y acatar las indicaciones y tratamiento médico que se disponga.

**CLAUSULA 29.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

Para: En caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos, del trabajador, la Empresa concederá permiso con goce de sueldo o salario en los siguientes casos:

SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA Cincos (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

**CLAUSULA 30.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO**

Para: La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lunas graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

**CLAUSULA 31.- ACCIDENTES DE TRABAJO - TRANSPORTE**

Para: Se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.

SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

**CLAUSULA 32.- FACILIDADES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS DE CONDUCIR:**

Para: La Empresa dará facilidades a sus trabajadores para la obtención, revalidación y recategorización de sus licencias de conducir, que sean necesarias para el desempeño de sus labores, otorgándoles permiso con



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

SUTI, goce de remuneraciones por los días que sean necesarios de acuerdo a  
STTA, los procedimientos establecidos por el Ministerio de Transportes.  
SUTOTA

**CLAUSULA 33.- PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES:**

Para: Se concederá permiso con goce de remuneraciones en los siguientes  
SUTC, casos:  
SUTI, a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta  
STTA, o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no  
SUTOTA se aplicará cuando el trabajador pierda el viaje por no haber estado  
en los paraderos en la hora oportuna.  
b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o  
procedimientos iniciados por la Empresa, sólo por el tiempo que  
demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la  
distancia.  
c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

**CLAUSULA 34.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO:**

Para: La Empresa otorgará cuatro días de permiso pagados en caso de  
SUTC, nacimiento hijo/a.  
SUTI, Los días otorgados serán consecutivos siendo computados y tramitados  
STTA, de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29409 y/o norma que lo  
SUTOTA reglamente o modifique.

Este es el único permiso que se otorgará en caso de nacimiento de hijo/a.

**CLAUSULA 35.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES:**

Para: La Empresa concederá 65 Becas anuales para el SUTI, 36 becas anuales  
SUTC, para el STTA, 36 becas anuales para el SUTC y 29 becas anuales para el  
SUTI, SUTOTA equivalente a S/. 5,519.34 c/u, a igual número de hijos de  
STTA, trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores  
SUTOTA reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos  
Educativos. El número de becas podría ser redistribuido de acuerdo al  
número de trabajadores afiliados con los que cuente cada sindicato cada  
año.

**CLAUSULA 36.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONOMICA:**

Para: En caso de fallecimiento de trabajadores de Southern Peru, la Empresa  
SUTC, proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera clase,  
SUTI, charolado y acolchado; trasladará el féretro a Moquegua, Ilo, Tacna,  
STTA, Arequipa o Lima.

SUTOTA Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/. 6,321.63.

Esta ayuda se entregará a los herederos del trabajador fallecido (la  
persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de  
Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros  
gastos del sepelio.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

**CLAUSULA 37.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:**

**Para:** La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador de Southern Peru: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,412.14.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 3,160.83 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.  
En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 3,103.98 con el objeto de apoyar al trabajador a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

**CLAUSULA 38.- FACILIDADES PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

**Para:** La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, siempre y cuando previamente cumpla con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentran establecidos. Esta preferencia se aplicará también en los casos de trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

**CLAUSULA 39.- TRANSPORTE PERSONAL:**

**Para:** Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la Unidad de Producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inafámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

La Empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.  
El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.  
En los campamentos de Toquepala y Cuajone se continuará con las rutas ya establecidas.

**CLAUSULA 40.- VACACIONES DIFERIDAS:**

**Para:** Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no industriales, les será diferidas sus vacaciones.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**



**SUTOTA** En estos casos a solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

**CLAUSULA 41.- FACILIDADES A TRABAJADORES Y FAMILIARES**

**Para:** La Empresa continuará brindando las facilidades en las mismas condiciones actuales  
**SUTI, SUTC y STTA**

**Para:** Cuando el trabajador de Southern Peru y/o sus familiares registrados se encuentren en tránsito en una Unidad de Producción distinta a la de su residencia, tendrá acceso a los servicios médicos-hospitalarios en caso de emergencia.  
**SUTOTA**

**CLAUSULA 42.- ASESORÍA LEGAL, JUBILACION, VIUDEZ Y ORFANDAD**

**Para:** La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, respectivamente, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.  
**SUTC, SUTI, STTA, SUTOTA**

La asesoría administrativa estará a cargo de las Oficinas de Personal 6 meses antes de la jubilación obligatoria para que al momento en que se produzca la Jubilación esté toda la documentación lista para que el trabajador haga uso de sus derechos de jubilación.

**CLAUSULA 43.- VIATICOS PARA ENFERMOS:**

**Para:** Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:  
**SUTC, SUTI, STTA, SUTOTA**

- Tacna	Se eleva a S/. 17.10 diarios.
- Arequipa	Se eleva a S/. 36.50 diarios.
- Lima	Se eleva a S/. 44.30 diarios.

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

**CLAUSULA 44.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:**

**Para:** a) Cursos por correspondencia.- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:  
**SUTC, SUTI, STTA, SUTOTA**  
Cuando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado. Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.



b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

**CLAUSULA 45.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONOMICA**

**Para:** Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesen en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: a S/. 63,042
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: a S/. 56,738
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: a S/. 50,434
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: a S/. 44,130
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: a S/. 37,825
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: a S/. 31,521
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: a S/. 25,217
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: a S/. 18,913
- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: a S/. 12,608
- Trabajadores con más de 45 años de servicios: a S/. 7,023

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

**CLAUSULA 46.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

**Para:** La Empresa continuará abonando la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo/salario del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

**CLAUSULA 47.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

**Para:** La Empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**



**CLAUSULA 48.- SERVICIOS MEDICOS**

**Para:** La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando.  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

Con la finalidad de seguir mejorando los servicios médicos, la empresa en ejercicio de sus facultades administrativas incrementará durante el 2013 a su staff de médicos con los que cuenta actualmente, 01 médico traumatólogo para Ilo.

Todas la madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengan recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que el trabajador labore; la atención en capa compleja será otorgada en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

**Para:** **Atención para jubilados:**  
**SUTC, SUTI** A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de este Convenio y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que laboraba hasta 12 meses después de su fecha de retiro. Es decir, el tiempo de Latencia se extiende de 6 a 12 meses.  
**y STTA**

**Para:** **Atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores:**  
**SUTC,** En virtud de la vigencia de largo plazo de este Convenio Colectivo, la Empresa conviene en contratar durante la vigencia del presente convenio una póliza de atención médica privada que será otorgada anualmente a los hijos de los trabajadores debidamente registrados y hasta que cumplan los 24 años de edad, siempre que se encuentren cursando estudios superiores en Universidades o Centros Tecnológicos Superiores ubicados en las ciudades de Tacna, Moquegua, Ilo, Arequipa y Lima. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

La Empresa comunicará a los trabajadores y a las organizaciones sindicales las condiciones, procedimientos y el plan contratado con la compañía de seguros que brindará este servicio, así como la fecha en la que entrará en vigencia este beneficio, la misma que no excederá de un año contado a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

Para acogerse al Plan de Salud que la empresa contratará, los hijos de



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

trabajadores deberán pasar los exámenes que solicite la compañía de seguros correspondiente.

El presente acuerdo no tiene la calidad de cláusula permanente y tendrá la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

**Atención Médica para trabajadores y Esposas durante el periodo vacacional del trabajador**

En virtud de la vigencia de largo plazo de este Convenio Colectivo, la Empresa conviene en contratar durante la vigencia del presente convenio una póliza de seguro para el auxilio médico en casos de emergencia, que pudiera tener el trabajador y su cónyuge durante el periodo vacacional del trabajador, siempre y cuando éste se encuentre fuera de sus áreas de trabajo de Toquepala, Ilo y Cuajone y exclusivamente en las principales ciudades del país donde la empresa aseguradora brinde estos servicios. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

La Empresa comunicará a los trabajadores y a las organizaciones sindicales las condiciones, procedimientos y el plan contratado con la compañía de seguros que brindará este servicio, así como la fecha en la que entrarán en vigencia, la misma que no excederá de un año contado a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

El presente acuerdo no tiene la calidad de cláusula permanente y tendrá la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**CLAUSULA 49.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS**

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

**CLAUSULA 50.- CANASTA NAVIDEÑA**

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

Con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores una Canasta Navideña que contenga 1 pavo de 9 kg, 2 panetones, 6 tarros de leche Gloria de 410 gr., 5 kg de azúcar, 2 barras de chocolate Sol del Cusco, 2 Champagne marca Queirolo, 2 conservas de fruta de 822 gr. marca Aconcagua, la cual estará valorizada como máximo en S/. 200, a partir de la entrega del 2013. Para el 2012 se continuará con la entrega de un pavo y un panetón.

**CLAUSULA 51.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

**Para: SUTI, SUTC y STTA** La Empresa otorgará permisos sindicales, con goce de sueldo y demás beneficios como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva de cada Sindicato, hasta un máximo de 150 días hombre para todo efecto. El Secretario General se encargará de cuidar que a las licencias sindicales se les de el uso adecuado. La solicitud de permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con anticipación de 48 horas, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.

**Para: SUTOTA**

- 1) La empresa conviene en otorgar permisos sindicales con goce de sueldo/salario y demás beneficios tal y como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva del sindicato, hasta un máximo anual de 120 días hombre en total por cada Organización Sindical. Estos permisos se otorgarán por todo concepto, excepto los correspondientes a citación de la Empresa dispuestos para las reuniones mensuales y otras de igual naturaleza.
- 2) La solicitud del permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con 48 horas de anticipación, indicándose nombre ó nombres de los beneficiarios.
- 3) La empresa otorgará también permisos sindicales para asistir a cursos de capacitación, seminarios, talleres, debidamente acreditados, gozando además de los beneficios de la cláusula 62 de la presente convención colectiva
- 4) No se concederá este permiso simultáneamente a más de dos dirigentes que laboren en la misma sección.
- 5) Estos permisos se otorgarán siempre que la gestión del dirigente no interfiera en modo alguno en las labores productivas, dentro de las horas de trabajo.
- 6) No se otorgarán permisos en turnos "B" y "C", ni en sábados, domingos, feriados ni días de descanso; en esos dos últimos casos, cuando el dirigente haya sido convocado a trabajar, conforme a las normas de las cláusulas respectivas de la presente convención colectiva, salvo casos excepcionales de seminarios de capacitación debidamente acreditados los que forman parte del máximo anual establecido en el primer punto de la presente cláusula.

**CLAUSULA 52.- VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES**

**Para: SUTC, SUTI, STTA,** Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

<b>SUTOTA</b>	-Tacna	Se eleva a S/. 51.20 diarios
	- Moquegua/Ilo	Se eleva a S/. 51.20 diarios
	- Arequipa	Se eleva a S/. 68.30 diarios
	- Lima	Se eleva a S/. 113.70 diarios

**CLAUSULA 53.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA**

**Para:** La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados a los Sindicatos, bajo las



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

- SUTC,** siguientes condiciones:  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**
- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente.
  - El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.
  - El monto del descuento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta de la entidad financiera que para tal efecto, los Sindicatos designen.
  - La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

**CLAUSULA 54.- FUERO SINDICAL**

**Para:** De acuerdo a ley.  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

**CLAUSULA 55.- DONACION PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

**Para:** La Empresa donará anualmente a los Sindicatos Unificados de Ilo y Cuajone, al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos, el equivalente a S/. 3,411.00 para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su biblioteca virtual.  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

**CLAUSULA 56.- DONACION PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

**Para:** La Empresa donará anualmente la suma de S/. 3,411.00 a los Sindicatos Unificados de Ilo y Cuajone, al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos y al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos, en calidad de ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**  
**SUTOTA**

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

**CLAUSULA 57.- PRODUCTIVIDAD**

**Para:** Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Peru, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades  
**SUTC,**  
**SUTI,**  
**STTA,**

SUTOTA que beneficien a la Empresa y sus servidores.

**CLAUSULA 58.- POLITICA DE SUPERVISIÓN**

Para: La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus servidores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales.

SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

**CLAUSULA 59.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

Para: La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de Ilo, al Sindicato Unificado de Trabajadores de Cuacone, al Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos o al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Toquepala y Anexos incrementos generales a partir del inicio del Convenio Colectivo de cada Sindicato, de la siguiente manera:

SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

1er año: 6.5%

2do año: 5%

3er año: 5%

En consecuencia, los nuevos sueldos/salarios básicos serán:

Empleados		1er año		2do año		3er año	
Cat.	Sueldo Básico Anterior	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico
A / 01	2,989.40	194.30	3,183.70	159.20	3,342.90	167.10	3,510.00
02	3,054.80	198.60	3,253.40	162.70	3,416.10	170.80	3,586.90
B / 03	3,126.20	203.20	3,329.40	166.50	3,495.90	174.80	3,670.70
C / 04	3,271.30	212.60	3,483.90	174.20	3,658.10	182.90	3,841.00
D / 05	3,425.60	222.70	3,648.30	182.40	3,830.70	191.50	4,022.20
E / 06	3,614.00	234.90	3,848.90	192.40	4,041.30	202.10	4,243.40
F / 07	3,875.60	251.90	4,127.50	206.40	4,333.90	216.70	4,550.60



Obreros		1er año		2do año		3er año	
Cat.	Salario Básico Anterior	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico
01	95.34	6.20	101.54	5.08	106.62	5.33	111.95
02	96.33	6.26	102.59	5.13	107.72	5.39	113.11
03	97.31	6.33	103.64	5.18	108.82	5.44	114.26
04	99.31	6.46	105.77	5.29	111.06	5.55	116.61
05	101.39	6.59	107.98	5.40	113.38	5.67	119.05
06	103.20	6.71	109.91	5.50	115.41	5.77	121.18
07	105.12	6.83	111.95	5.60	117.55	5.83	123.43
08	107.12	6.96	114.08	5.70	119.78	5.99	125.77
09	109.08	7.09	116.17	5.81	121.98	6.10	128.08

Este aumento también se verá reflejado automáticamente en los beneficios que se calculan en función al sueldo/salario básico:

- Tiempo de servicios (quinquenio)
- Diferencial de Turno B
- Diferencial de Turno C
- Gratificación de Fiestas Patrias
- Gratificación de Navidad
- Gratificación Vacacional
- Gratificación Primero de Mayo
- Gratificación Día del Minero
- Sobretiempo
- Trabajo en Feriados
- Trabajo en Día de Descanso
- Trabajo en Hora de Ingerir Alimentos (45 minutos)
- Trabajo en Tiempo Inusitado
- CTS
- Utilidades

**CLAUSULA 60.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS**

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

La empresa continuará con el reajuste de los beneficios marginales anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 3% para cada año de vigencia de este convenio colectivo de tres años, exceptuando el beneficio de Asignación Escolar, Becas por Estudios Superiores, Canasta Navideña que tendrán un ajuste mayor el primer año.



**CLAUSULA 61.- PRONUNCIAMIENTO AUTORIDAD DE TRABAJO**

Para: Forma parte del presente Convenio Colectivo, lo establecido por el  
SUTI, SUTC economista Frank Castro con fecha 26 de Octubre del 2007, teniendo así  
y STTA carácter permanente según los alcances de la cláusula segunda del  
convenio colectivo celebrado el 9 de Octubre del 2007.

**CLAUSULA 62.- CLÁUSULA TRANSITORIA – DIA DE ILO (26 DE MAYO)**

Para: Para los trabajadores que prestan sus servicios en la Unidad de  
SUTI Producción de Ilo y que por necesidades de la producción laboren el 26 de  
Mayo, recibirán un bono equivalente al 100%, de su remuneración básica,  
sin que esto varíe la naturaleza de día ordinario de trabajo.

Este pago dejará de efectuarse, en caso se dicte alguna disposición legal, del gobierno central o regional, que declare feriado el indicado día en la Provincia de Ilo.

**CLÁSULA 63.- EDICIÓN DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA**

Para: La Empresa se compromete a editar la nueva convención colectiva en un  
SUTC, folleto que contenga todas las cláusulas acordadas tal edición será  
SUTI, distribuida gratuitamente entre los trabajadores afiliados de los sindicatos.  
STTA,

SUTOTA La Empresa, sin modificar las condiciones ni redacción de cada una de las  
cláusulas del convenio, procederá a efectuar una reordenación de las  
mismas, agrupándolas por materias y según los títulos que sean afines de  
ellas. Tal reordenación deberá contar con la aprobación de los sindicatos.

La distribución del folleto a los afiliados se hará en el plazo de 60 días contados desde la fecha de la aprobación mencionada en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA COMPLEMENTARIA**

Para: Con la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, las  
SUTC, partes dan solución total y definitiva al pliego de reclamos presentado por  
SUTI, el Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC-ILO, Sindicato Unificado  
STTA, de Trabajadores de Cuajone y el Sindicato de Trabajadores de Toquepala  
SUTOTA y Anexos, quedando retirados los puntos del anotado pliego que no han  
sido objeto de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**OTROS**

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

**1. PAGO EXTRAORDINARIO Y POR ÚNICA VEZ POR SOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TRATO DIRECTO**

**PRIMERO**

LA EMPRESA, otorgará a sus trabajadores que se encuentren afiliados a EL SINDICATO mencionado en la introducción, con contrato vigente a la fecha de suscripción de la presente acta, un pago extraordinario y por única vez ascendente a la suma de S/.



42,000.00 (CUARENTA Y DOS MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), por solución de la Negociación Colectiva en Trato Directo.

Este pago no tiene carácter remunerativo, de conformidad con lo previsto en el literal a) del artículo 19 del Decreto Legislativo No. 650.

Queda excluido del pago extraordinario señalado anteriormente, todo trabajador beneficiado con un pago similar establecido en otro convenio colectivo de otra organización sindical. (<sup>4</sup>)

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

## 2. DECISIONES ADMINISTRATIVAS

### PAGO DE ADELANTO DE UTILIDADES:

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores un adelanto del 30% del monto de utilidades repartibles que le correspondería en promedio a los trabajadores, el cual se hará efectivo el 30 de Octubre del año 2013, 2014 y 2015.

Este adelanto se hará en función a la estimación de resultados de Enero a Setiembre de cada año que realice la Empresa.

Si por cualquier circunstancia ocurrida después del pago del adelanto de utilidades se origine que no se produzcan utilidades o éstas sean menores al adelanto otorgado, la Empresa realizará los descuentos de sus ingresos mensuales hasta cubrir el monto adelantado a cada trabajador.

La liquidación del saldo de las utilidades se realizará necesariamente al año siguiente del ejercicio al que correspondan las utilidades, teniendo como fecha tope la establecida por Ley. (<sup>5</sup>)

Para:  
SUTC,  
SUTI,  
STTA,  
SUTOTA

## 3. PRÉSTAMO ADMINISTRATIVO

De acuerdo a las conversaciones que hemos intercambiado en las reuniones de la Negociación Colectiva con sus dirigentes sindicales, Southern Peru accede a otorgar por única vez un préstamo administrativo extraordinario por el monto de S/. 7,500.00, para que sean pagados, sin intereses, por cada trabajador de la siguiente manera:

1. S/. 2,500.00 descontables del pago de las utilidades correspondientes al ejercicio del 2012.
2. S/. 2,500.00 descontables del adelanto de las utilidades correspondientes al ejercicio del 2013, que se hará efectivo el 30 de octubre del 2013.
3. S/. 2,500.00 descontables mensualmente en el período de un año contado a partir del mes de marzo del 2013 hasta febrero del 2014.

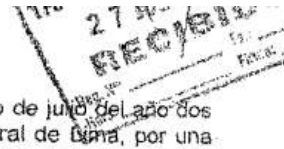
<sup>4</sup> Acta de Acuerdo en Reunión Extraproceso del 19 de febrero del 2013.

<sup>5</sup> Carta de SPCC a los Sindicatos de fecha 19 de febrero del 2013



Anexo O. Pan American Silver S.A. y Sindicato de empleados de Pan American Silver S.A.  
Mina Quiruvilca

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2012



En la ciudad de Lima, siendo las 10.00 A.M. del día miércoles veinticinco de julio del año dos mil doce, se reunieron en las oficinas administrativas de la oficina central de Lima, por una parte el Ing. Edgar Vivanco Montejo en su calidad de Gerente de Recursos Humanos, el Dr. Teodorico A. Zambrano Villanueva, y el señor José Luis La Torre Cabrejos, en representación de **PAN AMERICAN SILVER S.A. MINA QUIRUVILCA.**; y, de la otra parte los señores **SANTOS PEDRO ROSAS CRUZ** Y **HUGO ALEJANDRO ALZOLA MIÑANO**, en representación del **SINDICATO DE EMPLEADOS DE PAN AMERICAN SILVER S.A. MINA QUIRUVILCA**; con el objeto de arribar a acuerdos y dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones que fuera presentado por el Sindicato a la Empresa con fecha 02 de Enero del 2012; a cargo de la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la Región La Libertad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.-

Luego de amplias deliberaciones y después de múltiples planteamientos así como debatidos cambios de ideas, las partes acordaron dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones en referencia, mediante la adopción de los acuerdos que se detallan a continuación:

**PRIMERO.-** La Empresa acuerda el otorgamiento de **UN INCREMENTO REMUNERATIVO** a sus trabajadores empleados permanentes en calidad de **INCREMENTO AL SUELDO BASICO**, de la cantidad que resulte por la aplicación del 4% sobre los sueldos básicos actuales, que regirá a partir del día primero de Junio del año dos mil doce y será aplicable a todos los empleados permanentes sindicalizados que a dicha fecha, continúen laborando y tengan más de tres meses de servicios.

Los reintegros del incremento remunerativo establecido serán abonados al 30 de agosto del presente año

**SEGUNDO.-** La empresa otorgará al trabajador empleado permanente una "Gratificación Ordinaria" con ocasión del advenimiento de las "Fiestas Patrias" y también por la "Navidad", conforme a Ley.

**TERCERO.-** La empresa otorgará al trabajador empleado permanente una "Asignación Familiar", conforme a las condiciones y características que establece la Ley.

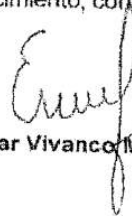
**CUARTO.-** La empresa otorgará la suma de **S/ 2,500.00 (DOS MIL QUINIENTOS NUEVOS SOLES)** al trabajador empleado como "subsidió de sepelio" al fallecimiento de un familiar directo censado.


**QUINTO.-** La licencia sindical se otorgara conforme a las condiciones y características que establece la ley.

**SEXTO.-** El presente convenio colectivo regirá y tendrá vigencia, por el término de **TRES AÑOS**, contado a partir del 01 de Junio del 2012 hasta el 31 de Mayo del 2015, con excepción de la parte remunerativa, que se negociara cada año, que será estrictamente eficaz entre las partes, de conformidad con la normatividad contenida en el Decreto Ley N° 25593 y sus normas modificatorias y ampliatorias que regulan en la actualidad, las Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú.

**SEPTIMO.-** Las partes ampliamente conocedoras de la actual coyuntura nacional así como también informadas de contexto internacional de los precios de los minerales y de la situación excepcional de la empresa así como de las necesidades que requieren cubrir los trabajadores para mejorar su actual economía, declaran su propósito y voluntad en desarrollar sus mayores esfuerzos para mejorar los índices de producción y productividad, en un ambiente de tranquilidad, confraternidad y recíproco respeto en el centro de trabajo de la Unidad Minera de Quiruvilca, de conformidad con las normas laborales vigentes.


Concluida que fué la reunión, todos los participantes suscriben la presente acta, en señal de conocimiento, conformidad y aprobación.

  
Edgar Vivanco Montejo

  
Teodorico A. Zambrano V.

  
José La Torre Cabrejos

  
Santos Pedro Rosas Cruz

  
Alejandro Alzola Miñano



CÍA. MINERA  
AGREGADOS  
CALCÁREOS S.A.

# Convenios Colectivos

Siendo las cuatro y treinta de la tarde del día 08 de mayo del 2009, se reunieron los representantes de la Comisión de

Defensa del Pliego de Reclamos 2009 del Sindicato de Obreros de Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A., señores: Félix Ninaquispe Paredes, José Arteaga Cabana, Luis Arone Félix, Jesús Guzmán Varela, Juan Chávez Román y José Araujo Blas; con los representantes de la empresa señores: Luis Queija Esteves, Iván Rodríguez Cueva y Miguel Montoro Arriola, para continuar las negociaciones en la vía del Trato Directo,

Iniciada la reunión y luego de plantearse diversas alternativas para resolver el petitorio, las partes estando conformes y premunidas de las facultades legales suficientes, deciden suscribir la solución total y definitiva del Pliego de Reclamos 2009-2012, en la forma siguiente:

## CONVENCIÓN COLECTIVA

**PRIMERO.-** El Punto 1 del Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda otorgar un Aumento General escalonado en la forma que a continuación se detalla:

- S/. 2.50 (dos nuevos soles y cincuenta céntimos), a todos los trabajadores obreros que perciben un jornal básico inferior a S/. 23.00 (veintitrés nuevos soles) diarios.
- S/. 2.00 (dos nuevos soles) a todos los trabajadores obreros que perciben un jornal básico a partir de S/. 23.00 (veintitrés nuevos soles) diarios hasta S/. 35.00 (treinta y cinco nuevos soles) diarios.
- S/. 1.50 (un nuevo sol y cincuenta céntimos) a todos los trabajadores obreros que perciben un jornal básico superior a los S/. 35.00 (treinticinco nuevos soles).

Este incremento se otorgará sobre el jornal básico diario de cada trabajador obrero, con la condición que la presente convención colectiva tenga una duración mínima de tres (03) años, período durante el cual Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. podrá efectuar incrementos de los jornales de los trabajadores de acuerdo a sus posibilidades económicas y conforme se lo permita la situación del país.

**SEGUNDO.-** El Punto 3 del Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **ASIGNACIÓN FAMILIAR.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda aumentar de S/. 48.00 mensuales a S/. 53.00 mensuales la asignación por cónyuge y acuerda además aumentar de S/. 12.50 mensuales a S/. 14.00 mensuales la asignación por cada hijo menor de edad, en la forma y modo como se viene aplicando en la empresa.

**TERCERO.-** El Punto 4 del Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **ASIGNACIÓN ESCOLAR ANUAL.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda otorgar un aumento de la asignación escolar anual de S/. 163.00 a S/. 180.00 por cada hijo en edad escolar, en la forma y modo como se viene aplicando en la empresa.

**CUARTO.-** El Punto 5 del Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda aumentar de S/. 3,000.00 a S/. 3,300.00 la Asignación por Fallecimiento del Trabajador y de S/. 810.00 a S/. 900.00 la Asignación por Fallecimiento del Familiar del Trabajador, en la forma y modo como se ha venido otorgando en la empresa.

**QUINTO.-** El Punto 6 Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **ASIGNACIÓN POR MOVILIDAD.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. continuará otorgando esta asignación equivalente a **dos pasajes urbanos por día efectivo de trabajo**, teniendo como referencia el valor de cada pasaje el S/. 1.60 en el momento de suscribir el presente convenio colectivo; suma que se consignará en columna aparte del libro de planillas para los efectos legales pertinentes, en la forma y modo como se ha venido otorgando en la empresa. Además, Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. se compromete a reajustar este beneficio en cada oportunidad que se produzca el alza del valor de los pasajes urbanos en la ciudad de Lima.

**SEXTO.-** El Punto 7 del Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **PERMISOS PARA ATENCIÓN EN ESSALUD.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. seguirá otorgando permisos a los trabajadores obreros para acudir a atenderse en ESSALUD en la misma forma establecida en la empresa según los últimos Convenios Colectivos, como sigue:

- (a). Si la ausencia del trabajador se prolonga como máximo hasta dos horas, no sufrirá ningún descuento del jornal.
- (b). Si la ausencia del trabajador excede de dos horas hasta cuatro horas, se descontará el tiempo no laborado que exceda de las dos horas y la proporción correspondiente del salario dominical.
- (c). Si la ausencia excediera de cuatro horas se descontará el salario por todo el tiempo no trabajado y el salario dominical proporcional.

**SETIMO.-** El Punto 8 del Pliego de Reclamos queda conciliado en la forma siguiente: **PERMISOS EN CASO DE FALLECIMIENTO.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. seguirá otorgando permisos a los trabajadores obreros en los casos de fallecimiento de sus familiares directos (padres, cónyuges o hijos), de acuerdo al último Convenio Colectivo en la forma siguiente:

- (a). Si el fallecimiento ocurre en Lima: dos (2) días de permiso.
- (b). Si el fallecimiento ocurre en provincias: hasta un máximo de seis (6) días de permiso.

**OCTAVO.-** Los puntos 9 y 10 del Pliego de Reclamos quedan conciliados en la forma siguiente: **VIGENCIA.** - La presente convención colectiva tendrá vigencia de TRES (03) AÑOS calendario contados a partir del **01 de Abril del 2009 hasta el 31 de marzo del 2012**; quedando sus cláusulas vigentes mientras no sean modificadas por un Convenio Colectivo posterior, de conformidad con lo dispuesto por el Inciso d) del Artículo 43° del Decreto Ley N° 25593 y se aplicará a todos los trabajadores obreros que tengan seis meses de servicios como mínimo al inicio de la vigencia de la presente negociación colectiva.

**NOVENO.-** En forma adicional y aun cuando no está solicitado expresamente en el petitorio las partes acuerdan lo siguiente: **ZAPATOS DE SEGURIDAD Y ROPA DE TRABAJO.** - Cía. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda otorgar, una vez al año un par de zapatos y además la ropa de trabajo que se otorgará estará compuesta por dos polos, dos camisas y dos pantalones, con la condición que el trabajador utilice dichos implementos exclusivamente dentro del centro laboral.

**DÉCIMO.-** Durante la vigencia del presente Convenio Colectivo las partes se reunirán la última semana del mes de marzo de cada año, para analizar única y exclusivamente la posibilidad o procedencia de efectuar un ajuste de la Bonificación Escolar, Bonificación Familiar y Bonificación por Fallecimiento, teniendo en cuenta el desenvolvimiento de la economía del país en el periodo anual transcurrido.

**DÉCIMO PRIMERO.-** La representación sindical manifiesta expresamente el retiro del Punto 2 del Pliego de Reclamos 2009.

Las partes convienen en remitir el presente Convenio Colectivo a la Autoridad de Trabajo para su aprobación, de acuerdo a ley.

## Anexo Q. CIA Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. y Sindicato de trabajadores de la Unidad San Vicente

En la Ciudad de San Ramón, Chanchamayo, siendo las 9:30 a.m. del día 08 de mayo de 2013, en representación de Compañía Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. los señores: Javier F. Merquez Zapata identificado con DNI N° 09875443, Gerente de Administración; Emilio E. Uceda Aguilar identificado con DNI N° 08296748, Superintendente de Administración y Gestión Humana y Albert L. Diaz Noche identificado con DNI N° 40191934, Jefe de Relaciones Laborales, y en representación del Sindicato de Trabajadores de la CIA Minera San Ignacio de Morococha S.A.A. integrada por los señores: José Antonio Caja Porras identificado con DNI N° 20078061, Secretario General; Juan Eli Murga Sifuentes identificado con DNI N° 09518158, Secretario Adjunto; Néstor Jesús Loya Torres identificado con DNI N° 20579747, Secretario Organización; Alfredo Félix Alata identificado con DNI N° 20563773, Secretario Defensa; Christian Giancarlo Toscano Aliaga identificado con DNI N° 42188941, Secretario de Actas, Archivo, Prensa y Propaganda; Jesús Arturo Aliaga Guillen identificado con DNI N° 19994002, Secretario Asistencia Social y Asuntos Pensionales; Serapio Alfredo Cárdenas Peralta identificado con DNI N° 20042155, Delegado de Masa y Oscar Vivas Samaniego identificado con DNI N° 20100704, Delegado de Masa, con la finalidad de suscribir el Acta de Arreglo Final de la Convención Colectiva de Trabajo vigente a partir del 24 de noviembre de 2012.

Luego de amplias deliberaciones las partes dejan constancia que han concluido con la negociación colectiva por el período 2012-2015, acordando por consenso y en trato directo la presente convención colectiva en los siguientes términos:

### CAPITULO I - CONDICIONES GENERALES

#### 1.1 AMBITO DE NEGOCIACION

El presente convenio colectivo se suscribe al amparo de las normas establecidas por el Decreto Supremo N° 010-2013-TR Texto Unico Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, constituyendo la única fuente de obligaciones convencionales sujetándose a los siguientes términos:

- Vigencia:** La vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo es de tres (03) años, computado a partir del 24 de noviembre de 2012 hasta el 23 de noviembre de 2015.
- Tal como viene ocurriendo, será aplicable exclusivamente a los Trabajadores Obreros con vinculo laboral vigente a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.
- La presente convención colectiva sustituye todo pacto o acuerdo anterior, y es la única fuente de obligaciones asumidas entre las partes.

#### 1.2 GESTION DE LAS CONTROVERSIAS LABORALES

Las partes acuerdan, que en lo sucesivo toda disputa o situación de conflicto que pudiera derivar de la aplicación errónea, o en caso que existan dificultades para la aplicación de las cláusulas aquí pactadas que pudieran conllevar a un conflicto laboral se realizaran reuniones entre los representantes de los trabajadores y los representantes de la empresa a iniciativa de cualquiera de las partes, a fin de tratar en forma directa la materia controversial. Entre la citación y la fecha fijada para la reunión, debe mediar no menos de 48 horas y las reuniones no podrán extenderse por más de seis (06) días.

De no producirse acuerdo, las partes dejarán a salvo su derecho para hacerlo valer en la vía respectiva.

## CAPITULO II – SALARIOS Y BONIFICACIONES

### 2.1 AUMENTO GENERAL.-

Las partes acuerdan que para el período 2012-2013 (desde el 24 de noviembre 2012 hasta el 23 de noviembre de 2013), el aumento general será de S/. 5.00 (Cinco y 00/100 Nuevos Soles) diarios al Jornal Básico, para los trabajadores obreros con vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del Convenio Colectivo.

Asimismo, las partes acuerdan que para el período 2013-2014 (desde el 24 de noviembre 2013 hasta el 23 de noviembre 2014), el aumento general será de S/. 5.00 (Cinco y 00/100 Nuevos Soles) diarios al Jornal Básico, para los trabajadores obreros con vínculo laboral vigente a la fecha de su otorgamiento esto es al 24 de noviembre de 2013.

Finalmente las partes acuerdan que para el período 2014-2015 (desde el 24 de noviembre 2014 hasta el 23 de noviembre de 2015) se reunirán, para tratar única y exclusivamente lo referente al aumento general.

### 2.2 BONO DE AGUA.-

La Empresa conviene en otorgar una bonificación de S/. 4.00 (Cuatro y 00/100 Nuevos Soles) por este concepto, a aquellos trabajadores que se encuentran laborando en forma permanente en esta condición, debido a la dinámica de operaciones en la mina y a la distribución del personal.

La Empresa, a través de la supervisión o jefes de área de mina, serán los únicos autorizados en informar al Dpto. de Gestión Humana, cuales son los trabajadores que laboran en dicha condición.

Queda entendido que esta bonificación se mantendrá vigente únicamente mientras dure la condición de trabajo en el agua.

### 2.3 BONIFICACION POR TURNO.-

Para los trabajadores que trabajen con el régimen de tres turnos, la Empresa conviene en bonificar económicamente los trabajos realizados en el segundo y tercer turno, de acuerdo a los montos que a continuación se detallan:

2° TURNO 3% del jornal básico por turno.

3° TURNO 6% del jornal básico por turno.

El horario de los turnos esta señalado en el Reglamento Interno de Trabajo.

### 2.4 BONO POR SUBSUELO.-

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una bonificación por subsuelo de S/. 4.00 (Cuatro y 00/100 Nuevos Soles) por jornada laborada en interior mina.

### 2.5 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR.-

La Empresa conviene en otorgar por este concepto la suma de S/. 6,000.00 (Seis Mil y 00/100 Nuevos Soles). Esta asignación se entregará para cubrir todos los gastos derivados del fallecimiento del trabajador y será entregada al familiar más cercano censado por la empresa.

Adicionalmente la empresa reconocerá los gastos derivados del alquiler de una camioneta para el transporte del ataúd y de un micro con una capacidad máxima de dieciocho (18) pasajeros para el transporte de los familiares más cercanos, cuando el sepelio se realice dentro del departamento de Junín; o un micro con capacidad de doce (12) pasajeros, cuando el sepelio se realice en otros departamentos.

Los gastos de nicho perpetuo y ataúd de primera de madera, correrán a cuenta de la empresa, pagándose como máximo los precios vigentes en la ciudad de San Ramón y La Merced, respectivamente.

#### **2.6 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES.-**

La Empresa conviene en otorgar una asignación por fallecimiento de familiares directos, entendiéndose por tales a los padres del trabajador, cónyuge o conviviente, hijos e hijastros, debidamente censados por la Empresa, equivalente a la suma de S/. 2,500.00 (Dos Mil quinientos y 00/100 Nuevos Soles).

Esta asignación se entregará de manera inmediata al trabajador, previa comunicación de este hecho al área de Bienestar Social, para cubrir todos los gastos generados por el fallecimiento del familiar directo. El trabajador deberá presentar la partida de defunción dentro de los ocho (08) días de ocurrido el hecho. En caso de no hacerlo, la empresa queda facultada para descontar al trabajador la asignación otorgada.

Adicionalmente, la empresa reembolsará todos los gastos por concepto de nicho perpetuo y ataúd de primera de madera, hasta un máximo del valor vigente en las ciudades de San Ramón y La Merced, respectivamente.

Asimismo la empresa otorgará tres (03) días calendario de permiso pagado si el fallecimiento ocurre dentro de la Provincia de Chanchamayo y seis (06) días calendario si es fuera de dicha provincia.

#### **2.7 GRATIFICACION 1° DE MAYO.-**

La Empresa conviene en otorgar QUINCE (15) jornales básicos totales con ocasión de las fiestas 1° DE MAYO, a todos los trabajadores con antigüedad mayor de tres meses al 30 de abril, fecha en que se hará efectivo el pago correspondiente.

#### **2.8 GRATIFICACION DIA DEL MINERO.-**

La Empresa conviene en otorgar CUATRO (04) jornales básicos totales con ocasión del día del minero, a aquel trabajador que al 4 de diciembre de cada año tenga más de tres meses de antigüedad en la empresa. Esta bonificación se cancelará el día 30 de noviembre de cada año.

#### **2.9 BECAS PARA ESTUDIOS SUPERIORES.-**

La Empresa conviene en entregar una asignación de S/. 3,850.00 (Tres Mil Ochocientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) anuales al trabajador cuyo hijo o hijastro debidamente censado en la oficina de Bienestar Social tenga derecho a gozar de este beneficio.

Se considera Estudios Superiores a aquellos seguidos dentro de la currícula regular de las Universidades del país, con un mínimo de 5 años o 10 semestres académicos; y para el caso de los Institutos, aquellas carreras técnicas cuya estructura curricular se desarrolle en tres o más años.

La beca se mantendrá mientras el estudiante no sea desaprobado en ningún curso al final de cada ciclo de estudios. Para tal efecto, la asignación a que se hace referencia será entregada al inicio de cada ciclo de estudios, previa presentación de su constancia de matrícula. Para los siguientes ciclos, el pago se hará previa presentación de su constancia de matrícula y el certificado de estudios (boleta de notas) del ciclo anterior, en una cifra que sea proporcional a la cantidad de ciclos que la institución fije al año.

El número de becarios no podrá ser mayor a SESENTA (60) en el 2013, SESENTA Y CINCO (65) en el 2014 y SETENTA (70) en el 2015. La solicitud de beca se hará a través de la Organización Sindical. Los pagos se efectuarán en abril y agosto de cada año.

#### **2.10 ASIGNACION FAMILIAR.-**

La Empresa conviene en otorgar a cada trabajador que acredite haber censado a su familia, una asignación mensual de S/. 105.00 (Ciento Cinco y 00/100 Nuevos Soles) por el período 2012-2013 y S/. 110.00 (Ciento Diez y 00/100 Nuevos Soles) por el período 2013-2015.

**2.11 BONIFICACION POR QUINQUENIO.-** La Empresa después de la revisión efectuada el 12 de agosto del 2000, establece lo siguiente:

#### **PAGOS DE QUINQUENIOS**

- Al cumplir 10 años de servicios 90 jornales básicos totales.
- Al cumplir 15 años de servicios 180 jornales básicos totales.
- Al cumplir 20 años de servicios 270 jornales básicos totales.
- Al cumplir 25 años de servicios 360 jornales básicos totales.
- Al cumplir 30 años de servicios le corresponderá la bonificación por tiempo de servicios que establezca la ley.

A efectos de aclarar el inicio del cómputo del quinquenio se determina que los años de servicio de cada trabajador, para este concepto, se computarán a partir del 24 de noviembre de 1992.

#### **2.12 BONIFICACION POR RETORNO DE VACACIONES.-**

La Empresa conviene en otorgar una bonificación de (30) TREINTA jornales básicos totales, para todos los trabajadores que retornen de vacaciones, haciéndose efectivo tal pago dentro de los primeros tres días del mes siguiente al del descanso vacacional.

#### **2.13 ASIGNACION ESCOLAR.-**

La Empresa conviene en establecer la asignación económica anual por escolaridad en S/. 445.00 (Cuatrocientos cuarenta y cinco con 00/100 Nuevos Soles) por cada hijo o hijastro censado en la Oficina de Bienestar Social de la empresa, que cursen estudios a nivel inicial, primaria y secundaria. Se considerarán los estudios en educación inicial desde la edad de tres años, siempre y cuando se realicen en instituciones escolarizadas que cumplan con las exigencias del Ministerio de Educación.

Esta asignación será pagada a fin de mes de febrero de cada año, para cuyo efecto cada trabajador presentará la constancia de matrícula de cada hijo o hijastro en la Oficina de Bienestar Social, durante el mes de febrero de cada año.

#### **2.14 ASIGNACION PRO BIBLIOTECA Y DIA DE LA MADRE.-**

Esta asignación se incrementa a la suma de S/. 10,000.00 (Diez Mil y 00/100 Nuevos Soles) anuales, la cual se distribuye de la siguiente manera:

- a) Asignación Pro Biblioteca, ascendente a la suma de S/. 2,000.00 (Dos Mil y 00/100 Nuevos Soles).
- b) Asignación por el Día de la Madre, ascendente a S/. 8,000.00 (Ocho Mil y 00/100 Nuevos Soles).

La entrega se hará efectiva el 30 de abril de cada año.



**2.15 BONO POR CIERRE DE PLIEGO.-**

La Empresa otorgará a cada empleado con vinculo laboral vigente a la fecha de firma del presente convenio colectivo, una bonificación de S/. 1,000.00 (Un mil y 00/100 Nuevos Soles) como bolsa de cierre de pliego por el período 2012-2015, la que se cancelará el 30 de abril de 2013.

Asimismo, la Empresa otorgará la suma de S/. 800.00 (Ochocientos y 00/100 Nuevos Soles) el 30 de noviembre de 2013, por este mismo concepto y vinculado al aumento general acordado para el período 2013-2014. Esta bonificación se otorgará a todos aquellos trabajadores con vinculo laboral vigente a la fecha de su otorgamiento.

**2.16 BONO POR EXPOSICIÓN A REACTIVOS QUÍMICOS.-**

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores que laboran en Laboratorio Químico expuestos a los insumos químicos y reactivos la cantidad de S/. 1.50 (Uno y 50/100 Nuevos Soles) por jornada laborada.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**CAPITULO III - DE LA SALUD Y OTROS**

**3.1 ATENCION DE SALUD DE PADRES.-**

En el caso de padres de los trabajadores, la Empresa, previa evaluación de su oficina de Servicio Social y de su consultor médico, reconocerá los gastos derivados de la atención médica y quirúrgica de Padres en los Hospitales del Ministerio de Salud Pública y el Hospital de la Solidaridad.

*[Handwritten mark]*

**3.2 ROPA DE TRABAJO.-**

La Empresa conviene en otorgar anualmente a los trabajadores lo siguiente:  
Dos (02) camisas, dos (02) pantalones, una (01) casaca al año y un par de zapatos semestrales, previa presentación del par usado. Estas prendas serán entregadas durante el mes de mayo de cada año a todos aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mayor de tres (03) meses. El uso de estas prendas es obligatorio para todos los trabajadores.

*[Handwritten signature]*

No obstante lo antes indicado, la empresa conviene en facilitar un juego adicional de camisa y pantalón para aquel trabajador que desarrolle los trabajos de sostenimiento con shotcrete. Para tal efecto, la entrega de este uniforme adicional contará con la aprobación de su jefe directo.

**3.3 MOVILIDAD A LA HIDRO.-**

La Empresa conviene en otorgar movilidad para el personal que labora en la Hidroeléctrica de Monobamba, en la ruta de San Ramón a la Hidroeléctrica de Monobamba y viceversa, al personal programado en los tres turnos.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

**3.4 ALIMENTACION.-**

La Empresa conviene en reconocer el costo del 50% de alimentación diaria de los trabajadores obreros y demás afiliados que así lo requieran, siempre que se otorgue en día de trabajo y hayan asistido a trabajar, para tal efecto, los trabajadores obreros podrán escoger entre el comedor de Jesus Alfonso, comedor de Aynamayo o del comedor del Sindicato de Trabajadores. Este beneficio se otorgará a partir de la fecha de firma del presente convenio colectivo en adelante.

*[Handwritten signature]*

**CAPITULO IV - RELACIONES COLECTIVAS**

**4.1 VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES.-**

La Empresa conviene en establecer los viáticos a los dirigentes sindicales en aquellas oportunidades en que sean citados por la empresa, o por la autoridad de trabajo, por asuntos no contenciosos o para

*[Large handwritten signature]*

eventos sindicales organizados por las instituciones sindicales de grado superior, de acuerdo a la siguiente tarifa:

Para Lima	S/. 130.00 diarios
Para Huancayo o La Oroya	S/. 80.00 diarios
Para San Ramón o La Merced	S/. 20.00 diarios
Dirigentes de grado Superior	S/. 130.00 diarios

Asimismo la empresa asumirá el pago de pasajes de ida y vuelta para cada lugar. Se considerarán viáticos a partir del día de inicio del permiso hasta el día anterior a su retorno a Chanchamayo.

#### **4.2 LICENCIA SINDICAL.-**

La Empresa conviene en mantener las Licencias Sindicales con goce de haberes en trescientos veinte (320) días calendario al año en total, para todos los dirigentes.

Para este efecto, el Sindicato deberá cursar la respectiva comunicación a la empresa con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas.

#### **4.3 ASIGNACION ECONOMICA POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO Y 1° DE MAYO.-**

La Empresa conviene en otorgar estas asignaciones en los montos que a continuación se detallan:

- A. Para la celebración del aniversario del Sindicato la asignación económica se fija en la cantidad de:
  - S/. 15,000.00 (Quince mil con 00/100 Nuevos Soles), por todo concepto por el periodo 2012-2013
  - S/. 16,000.00 (Dieciséis mil con 00/100 Nuevos Soles), por todo concepto por el periodo 2013-2014 y,
  - S/. 17,000.00 (Diecisiete mil con 00/100 Nuevos Soles), por todo concepto por el periodo 2014-2015.
- B. Para la celebración del 1° de mayo, la asignación se fija en la cantidad de:
  - S/. 15,000.00 (Quince mil con 00/100 Nuevos Soles), por todo concepto por el periodo 2012-2013 y,
  - S/. 16,000.00 (Dieciséis mil con 00/100 Nuevos Soles), por todo concepto por el periodo 2013-2014 y,
  - S/. 17,000.00 (Diecisiete mil con 00/100 Nuevos Soles), por todo concepto por el periodo 2014-2015.

Las referidas sumas de dinero serán entregadas con una anticipación de treinta días calendarios a cada evento.

#### **4.4 BONO POR CAPITALIZACION DE LA CAJA OBRERA.-**

La Empresa conviene en otorgar S/. 20,000.00 (Veinte Mil con 00/100 Nuevos Soles) por cada año de vigencia del convenio colectivo para la capitalización de la caja obrera, que servirá para los préstamos de urgencia de los trabajadores.

Leído que fue y estando conforme en todos sus extremos, las partes suscriben el presente Convenio Colectivo de Trabajo 2012 - 2015 en señal de conformidad.

*[Handwritten signatures of the parties]*



## CONVENCION COLECTIVA 2012-2015

### CLAUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA:

La presente Convención Colectiva tiene como inicio de vigencia el 1 de Diciembre del 2012 y concluirá el 31 de Agosto del 2015. La duración de este Convenio es de dos años y 9 meses.<sup>(3)</sup>

### CLAUSULA 2.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo tienen fuerza vinculante entre la Empresa, el sindicato que la suscribe y los trabajadores que a la fecha de firma de la presente convención colectiva tengan vínculo laboral vigente y estén afiliados al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo o al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos, y a los que corresponda conforme a Ley.

Los efectos de la presente convención colectiva establecen acuerdos destinados a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

### CLAUSULA 3.- FACULTADES DE LA EMPRESA

La Empresa en su condición de principal de la relación laboral, tiene todas las facultades que como tal le corresponde, entre otras, la de Dirección, Administración, Fiscalización y Control en el proceso productivo, sujetándose a las limitaciones establecidas en la Convención Colectiva y leyes vigentes. Además:

- a) La Empresa tiene la facultad de elaborar el escalafón de Empleados y Obreros, así como determinar su número, de acuerdo a sus necesidades.
- b) Cubrir sus vacantes de acuerdo a su decisión y necesidades, con criterio técnico-administrativos.
- c) Con el objeto de incrementar la productividad, en casos debidamente justificados y de emergencia comprobada, podrá establecer, sustituir o modificar número de horas, turnos, horarios y sistemas de trabajo de acuerdo a sus necesidades.

### CLAUSULA 4.- INVIOABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas.

Las cláusulas de la presente convención prevalecerán sobre cualquier otra individual o colectiva que estipule menores derechos o beneficios para la Empresa y los Trabajadores.

### CLAUSULA 5.- OBLIGACIONES DE LA EMPRESA

La Empresa tiene las siguientes obligaciones:

- a) Dar estricto cumplimiento a las leyes y procedimientos legales vigentes en el país.
- b) Dar fiel cumplimiento a las estipulaciones de la Convención Colectiva.

<sup>3</sup> La vigencia es de 3 años y se contará desde el 1 de diciembre del 2012 venciendo en consecuencia el 30 de noviembre del 2015 (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013).

- c) Cuidar por el normal funcionamiento de los servicios indispensables en sus centros de trabajo.
- d) Proporcionar la seguridad en el traslado del personal a sus centros de trabajo.
- e) Velar por la seguridad industrial del trabajador, procurando la innovación de equipo y tecnología, así como la salud y bienestar social de él y su familia.
- f) Editar la Convención Colectiva y entregarla a sus trabajadores para su información y cumplimiento en el plazo de 45 días después de celebrada la nueva convención.

#### **CLAUSULA 6.- OBLIGACIONES DEL SINDICATO**

El Sindicato tiene entre otras las siguientes obligaciones:

- a) Dar cumplimiento a las cláusulas de la presente Convención Colectiva y a las leyes vigentes.
- b) Proporcionar el personal de Trabajadores necesarios para el funcionamiento de los servicios indispensables que haya solicitado la empresa al inicio del año de acuerdo a Ley en caso de huelga o paralizaciones.
- c) Propiciar y coadyuvar a que el proceso productivo se desarrolle óptimamente.

#### **CLAUSULA 7.- REUNIONES MENSUALES**

Cada fin de mes se llevará a cabo una reunión entre los representantes de la Empresa y cada Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por los sindicatos con tres días de anticipación.

#### **CLAUSULA 8.- DENOMINACIONES:**

Para efecto de la presente Convención Colectiva se establece, las siguientes denominaciones:

- a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL:** Persona o tribunal arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- b) **ASESORES.-** De conformidad con el Artículo 50º del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley N° 25593, modificado por la Ley N° 27912; son los abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como dirigentes sindicales de organizaciones de nivel superior a las que se encuentran afiliados los Sindicatos.
- c) **BONIFICACIONES:** Son remuneraciones especiales independientes del sueldo/salario básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **CNIP.-** Consejo Nacional de la IndustriALL en el Perú.
- e) **DESCANSO VACACIONAL:** Es el periodo de descanso de 30 días al año, cumplidos los requisitos establecidos por ley.
- f) **EMPRESA:** Cada vez que se mencione este sustantivo, se entenderá que alude a Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú.
- g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR:** La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por él o la cónyuge o

conviviente, por los hijos hasta la edad de 18 años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla (24) años y los incapacitados para el trabajo, aun cuando sean mayores de edad. La madre y el padre dependiente o imposibilitado para trabajar.

- h) **FENAMEPSICOP.**- Federación Nacional de Actividades Mineras, Energéticas, Petroleras, Siderúrgicas, y Complementarias del Perú
- i) **IndustriALL Gu.**- Sindicato Global de las Industrias.
- j) **O.I.T.:** Organización Internacional del Trabajo
- k) **CNT.**- Consejo Nacional del Trabajo
- l) **CNT.**- Central Nacional de Trabajadores
- m) **CRTPEMOQ.**- Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua
- n) **CRSSOM.**- Consejo Regional de Seguridad y Salud Ocupacional de Moquegua
- o) **CGTP.**- Confederación General de Trabajadores del Perú
- p) **PARTES:** De un lado la Empresa y de otro los Sindicatos que intervienen en la presente Convención Colectiva
- q) **POLIFUNCIONALIDAD:** Capacidad de un trabajador para desempeñarse con seguridad industrial en varias funciones análogas o complementarias, mediante capacitación que debe darse en el trabajo diario y/o a través de cursos de entrenamiento. Mediante este sistema se busca elevar la productividad de los equipos de trabajo.
- r) **REMUNERACION ORDINARIA:** la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor cualquiera que sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. (Artículo 9 del TUO del D.S. Nro. 001-97-TR – Ley de Compensación por Tiempo de Servicios).
- s) **SALARIO:** suma total diaria que percibe un trabajador obrero en forma diaria a cambio de su labor.
- t) **SALARIO BASICO:** suma fija diaria, que percibe el trabajador obrero de acuerdo a escala a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualquiera que sea su denominación.
- u) **SERCu:** Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo.
- v) **SERVICIOS INDISPENSABLES:** Aquellos que son necesarios y vitales para la supervivencia del personal, su familia y la comunidad, así como el de mantener operativo ciertos equipos y servicios también vitales.
- w) **SINDICATO :** Se refiere a cada uno de los Sindicatos: Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo (SER), Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo (STOI), Sindicato Único de Trabajadores de Cuajone y Anexos (SUTOCA),
- x) **STOI:** Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo.
- y) **SUTOCA:** Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos.
- z) **SUELDO:** suma total mensual que percibe el trabajador empleado a cambio de su labor.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

- aa) **SUELDO BASICO:** Suma fija mensual que recibe el trabajador empleado de acuerdo a su escala a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualquiera que sea su denominación.
- bb) **TRABAJADORES:** Cuando se menciona trabajador (es), se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores (Obreros y/o Empleados) involucrados, o que son parte de la presente Convención Colectiva con contrato de trabajo vigente con Southern Peru Copper Corporation Sucursal del Perú.
- cc) **TURNOS DE TRABAJO:** Se consideran los siguientes: A, B, C y/o Diurno y Nocturno en jornadas atípicas.
- dd) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.-** Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- ee) **BONO DE PRODUCTIVIDAD.-** Es el establecido administrativamente por la Empresa como una forma de incentivo al trabajador por el mejoramiento de la productividad.

#### **CLAUSULA 9.- ASIGNACIONES:**

- a) **Familiar.-** La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.
- b) **Textos y Útiles Escolares.-** La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la Empresa. Los hijos que cursen estudios de centros Educativos ajenos a la Empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden en los centros educativos sostenidos por la Empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3,4 y 5 años), primaria y secundaria. Este beneficio no se otorgará a los alumnos repetentes y/o que superen la mayoría de edad legal (salvo los casos de salud).
- c) **Uniformes Escolares.-** La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.
- d) **Escolar.-** La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3,4 y 5 años) a S/. 131.10, Primaria a S/. 131.10 y Secundaria a S/. 151.96. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.
- e) **Estudios Superiores.-** La Empresa otorgará una asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) ascendente a S/. 577.89.
- f) **Asignación por movilidad y embalaje.-** La Empresa abonará la suma de S/. 1,512.19 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

g) **Asignación Toquepala, Ilo / Cuajone (ex Altura y Fundición).**- Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en las Unidades Productivas de Toquepala, Ilo y Cuajone; la Empresa conviene en elevar el monto a S/. 12.50.

h) **Compensación Mensual.**- La Empresa conviene en elevar el monto de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/. 44.35.

#### **CLAUSULA 10.- BONIFICACIONES:**

a) **Tiempo de Servicios.**- Los trabajadores de Southern Peru, recibirán una bonificación por tiempo de servicios, en la misma forma y condición que se viene otorgando y percibiendo; es decir el equivalente al 5% de su sueldo / salario básico por cada quinquenio de trabajo.

No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso o enfermedad.

b) **Pago por Alimentación y Refrigerio.**- Si bien el beneficio de Alimentación Caliente no fue pactado con las organizaciones sindicales que suscriben este documento, fue extendido por decisión de la empresa a los trabajadores afiliados a estos sindicatos que lo solicitaron de manera individual.

Mediante esta cláusula las partes acuerdan discontinuar la entrega de alimentación caliente y sustituir este beneficio y el de Bonificación por Refrigerio por un "Pago por Alimentación y Refrigerio" que será de S/. 400 mensuales.

c) **Diferencial de Turno.**- La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. Turno "B"-empleados: 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
2. Turno "C"-empleados: 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
3. Turno "B"-obreros: 25% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.
4. Turno "C"-obreros: 50% del valor del salario básico promedio general por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

d) **Trabajo en horas de ingerir alimentos.**- Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo/ salario básico, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso del tiempo de refrigerio en los horarios establecidos por la supervisión. La Empresa establecerá horarios de refrigerio y/o descanso



diferenciados entre trabajadores de una misma sección, acordes con las necesidades de la producción o con el propósito de no interrumpir la producción.

e) **Trabajo en Tiempo Inusitado.**- Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador de Southern Peru, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

- (1) El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado del domicilio al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a su domicilio.
- (2) El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% (CIEN POR CIENTO) sobre el sueldo/salario básico; la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.
- (3) Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusitado, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su sueldo/salario básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.
- (4) Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, el pago se efectuará conforme a la cláusula 15, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.
- (5) Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos y su compensación.

#### **CLAUSULA 11.- PAGO POR TRABAJO EN SETIMO DÍA:**

Para los trabajadores de Ilo de las secciones donde por la naturaleza del servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y tenga descanso programado al 8vo. Día, recibirán una sobretasa del 100 % por el trabajo efectuado en 7mo. Día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

#### **CLAUSULA 12.- GRATIFICACIONES:**

a) **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.

b) **Primero de Mayo.**- La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1º de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la última semana de Abril.





**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

c) **Día del Minero:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo/salario básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Esta se pagará la última semana de noviembre.

d) **Gratificación Vacacional:** La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual o 30 salarios básicos. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 01 de enero de cada año o S/. 801.70 el que resulte mejor.

#### **CLAUSULA 13.- SOBRETIEMPO:**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempo será abonado con una sobretasa del 100% del sueldo/salario básico.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempo con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

Las partes convienen que cuando por razones de productividad la empresa otorgue sobretiempo, designará a los trabajadores calificados que se encuentren realizando el trabajo o tengan menos horas de sobretiempo acumuladas. En caso de no contarse con el número suficiente para la labor asignada, los trabajadores calificados con menos horas de sobretiempo quedan obligados a trabajar.

Este sistema de designación podrá ser adecuado tomando en cuenta la naturaleza de trabajo de cada departamento o sección

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempo. La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

Mediante acuerdo escrito con el trabajador se podrá otorgar descanso sustitutorio equivalente quedando la decisión a cargo de la Gerencia correspondiente.

#### **CLAUSULA 14.- REEMPLAZOS:**

- 1) Cuando la Empresa decida cubrir reemplazos temporales, lo podrá hacer con personal de la misma u otra categoría
- 2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus funciones a otro Empleado u Obrero que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
- 3) La Empresa, abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia del sueldo/salario básico del reemplazado y el sueldo/salario básico del reemplazante desde el primer



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

día de reemplazo, siempre y cuando el sueldo/salario básico del reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.

**CLAUSULA 15.- TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO:**

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

**CLAUSULA 16.- TRABAJO EN FERIADOS**

Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción, mantenimiento y servicios, de acuerdo al rol de trabajo establecido y hecho de conocimiento de los trabajadores en los pizarrines de las áreas de trabajo.

El día laborado en feriado será remunerado con 100% de recargo sobre la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

**CLAUSULA 17.- SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES:**

La Empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emitan el Comité de Seguridad e Higiene Minera.

Para continuar con el mejoramiento de nuestro Sistema de Gestión de Seguridad, la Empresa dentro de sus facultades de administración contratará 01 Ingeniero de Seguridad para cada una de sus unidades operativas, sumando así 14 ingenieros de seguridad en las tres áreas.

Los Ingenieros de Seguridad que se contraten deberán cumplir con los requisitos establecidos legalmente.

**CLAUSULA 18.- JORNADA DE TRABAJO**

La jornada de trabajo ordinaria significa laborar de manera efectiva desde el inicio hasta el término de la jornada establecida en el lugar específico de trabajo y/o equipo designado por la Empresa.

En las jornadas de trabajo continuo de tres turnos seguidos el tiempo de refrigerio de treinta minutos está incluido dentro de las jornadas de trabajo. En las jornadas de trabajo continuo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio de treinta minutos del turno diurno y de cuarenta y cinco minutos del turno nocturno, están incluidos dentro de las jornadas de trabajo.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

En los horarios de trabajo no continuos, el tiempo de refrigerio es de 45 minutos fuera de la jornada, conforme lo dispone el Decreto Supremo Nro. 007-2002-TR, salvo en aquellas secciones que a criterio de la Dirección respectiva decida mantener el refrigerio de treinta minutos dentro de la jornada de trabajo.

El Hospital continuará con su horario actual, con una interrupción de dos horas; salvo el personal que labore en turnos o en otros sistemas de trabajo.

Las partes convienen en establecer jornadas atípicas de trabajo conforme a Ley, para lo cual declaran que la Empresa ha cumplido con aprobar el Test de Protección para los Trabajadores Mineros exigido por la Sentencia Aclaratoria del Tribunal Constitucional recaída en el Expediente Nro. 4635-2004-AA/TC.

Se entiende que este acuerdo es con el propósito de mejorar la productividad.

#### **CLAUSULA 19.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO. PAGO DE DIFERENCIALES:**

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiera efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

#### **CLAUSULA 20.- CONTINUIDAD DEL PROCESO**

Con el propósito de mantener la fluidez del proceso productivo y de los servicios, la supervisión podrá disponer dentro de la Unidad Productiva, la asignación de labores diferentes a las habituales, en forma temporal, hasta un máximo de 90 días sin menoscabo del sueldo/salario básico, categoría y demás beneficios que normalmente percibe

#### **CLAUSULA 21.- POLIFUNCIONALIDAD**

La Empresa y los Sindicatos, con el objeto de elevar los niveles de competitividad de Southern Peru Copper Corporation, convienen en que los Trabajadores desarrollarán sus labores dentro de un sistema de trabajo polifuncional, como un mecanismo de mejoramiento de la productividad.

La polifuncionalidad convenida se desarrollará bajo las siguientes condiciones:

- a) Capacitación en diversas tareas afines a su labor, dentro y fuera de horas de trabajo, sin afectar el descanso mínimo necesario de 8 horas.
- b) Se aplicará sólo en las secciones que determine la Empresa, lo que será comunicado al Sindicato.

#### **CLAUSULA 22.- COMPENSACION POR ARTICULOS DE HIGIENE:**

Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a S/. 39.79.

#### **CLAUSULA 23.- ALIMENTACION EN SOBRETIEPO:**

Los trabajadores que laboren cuatro horas consecutivas de sobretiempo, se les otorgará una ración alimenticia adecuada y de buena calidad, consistente en: una gaseosa de ½



litro de coca cola, fanta o sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una lata de salchicha y una lata de leche gloria chica.

Si a continuación tuvieran que laborar otras cuatro horas consecutivas de sobretiempo, percibirán a elección del trabajador una ración alimenticia adicional a la señalada en el párrafo anterior o una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 10.68 para compensar los gastos de alimentación en sobretiempo.

#### **CLAUSULA 24.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD**

Los trabajadores de Southern Peru recibirán anualmente:

**Empleados:** 2 camisas, 2 pantalones y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad, y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores. La empresa, a partir del año 2014 entregará zapatos de seguridad marca Wolverine.

Adicionalmente:

- Los empleados de Ferrocarril Industrial que laboren como maquinistas, conductores o brequeros, los Operadores de Tren en las Minas y los empleados que laboren como Topógrafos, recibirán anualmente una casaca, de acuerdo a la naturaleza del trabajo.
- Los empleados que laboren en los talleres de mantenimiento (no incluye al personal administrativo) recibirán anualmente un mameluco.
- Los empleados que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".
- En el caso de los empleados que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

**Obreros:** 2 mameiucos, 1 camisa, 1 pantalón y 2 pares de zapatos de seguridad que sean de calidad, y cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad y confort a los trabajadores. La empresa, a partir del año 2014 entregará zapatos de seguridad marca Wolverine.

Adicionalmente:

- Los obreros que tienen asignado un sistema de trabajo que implica rotar por los Turnos B y C recibirán anualmente una chompa de lana tipo "Jorge Chávez".
- En el caso de los obreros que laboren en el Turno A se les hará entrega de una chompa cuello "V".

#### **Elección del trabajador a partir del 2014:**

A partir de la entrega del 2014, el trabajador obrero o empleado podrá elegir el tipo de chompa que desea recibir: "Jorge Chávez" o Cuello "V".

**Personal femenino que realiza labores administrativas:** se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la trabajadora, y un par de zapatos de vestir. Se entregará un par de zapatos de seguridad sólo en los casos que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

**Personal de Hospitales:** se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Asimismo, en el caso de los trabajadores que laboren en Hospitales se les hará entrega de una chompa cueilo "V".

**Pantalón blue jean:** Todos los trabajadores sin excepción recibirán anualmente 01 pantalón Blue Jean.

**Casaca:** Todos los trabajadores sin excepción recibirán anualmente 01 casaca.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio; por medidas de seguridad ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo y equipo de seguridad, cuando esto va en contra de las normas de seguridad.

#### **CLAUSULA 25.- MAMELUCO TERMICO**

La Empresa entregará un mameluco térmico a todos los empleados y obreros de Toquepala, Ilo y Cuacone, siempre y cuando en forma permanente realicen labores de campo en intemperie y laboren en: Mantenimiento, Mina, Lesde, Depósitos Lixiviabiles, Quebrada Honda, Concentradora y Operaciones Puerto.

Asimismo, hará extensiva la entrega de este beneficio a aquellos empleados y obreros que por condiciones ambientales (frío) requieran utilizar en el centro de trabajo esta prenda, asegurando que no ponga en riesgo la seguridad del trabajador.

#### **CLAUSULA 26.- EXAMEN MEDICO ANUAL**

Se continuará efectuando el examen médico anual conforme a Ley. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponda laborar en turno "A".

La Empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realizarán de preferencia cuando estén laborando en turno "A", evitando hacerlo cuando laboren en los turnos "B" y "C", se le considerará como descanso médico.

Con la finalidad de seguir mejorando el sistema de exámenes médicos anuales, la empresa se compromete en asegurar que los trabajadores completarán su examen médico en el día que fue programado. Para ello, la empresa en ejercicio de sus facultades administrativas procederá a contratar 01 médico radiólogo itinerante adicional al staff de médicos con los que se cuenta actualmente.

#### **CLAUSULA 27.- ACTIVIDADES DE SEGURIDAD**

Los trabajadores de Southern Peru asistirán y participarán en charlas y actividades de seguridad en forma obligatoria, con la finalidad de minimizar y eliminar los riesgos y accidentes personales y de equipo.

Si por razones de producción la charla debe dictarse fuera del horario de trabajo, los trabajadores recibirán un pago equivalente al 50% de una hora normal de sueldo básico



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

por cada hora que demande la charla. El tiempo menor a una hora será pagado en forma proporcional

#### **CLAUSULA 28.- TRABAJO SEGURO**

Dentro de los programas orientados hacia la promoción de la salud y prevención de riesgos ocupacionales, la Superintendencia Médica evaluará y certificará la capacidad física y mental del trabajador para continuar desempeñando el trabajo para el cual está asignado.

La Empresa proporcionará al trabajador la atención médica correspondiente.

El trabajador queda comprometido a observar y acatar las indicaciones y tratamiento médico que se disponga.

#### **CLAUSULA 29.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES**

En caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos, del trabajador, la Empresa concederá permiso con goce de sueldo o salario en los siguientes casos:

Cinco (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

#### **CLAUSULA 30.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO**

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lunas graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

#### **CLAUSULA 31.- ACCIDENTES DE TRABAJO - TRANSPORTE**

Se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.



Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

**CLAUSULA 32.- FACILIDADES PARA EL OTORGAMIENTO DE LICENCIAS DE CONDUCIR:**

La Empresa dará facilidades a sus trabajadores para la obtención y revalidación de sus licencias de conducir, que sean necesarias para el desempeño de sus labores, otorgándoles permiso con goce de remuneraciones.<sup>(4)</sup>

**CLAUSULA 33.- PERMISO CON GOCE DE REMUNERACIONES:**

Se concederá permiso con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

- a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierde el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.
- b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la Empresa, sólo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.
- c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

**CLAUSULA 34.- PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO:**

La Empresa otorgará cuatro días de permiso pagados en caso de nacimiento hijo/a. Los días otorgados serán consecutivos siendo computados y tramitados de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29409 y/o norma que lo reglamente o modifique.

Este es el único permiso que se otorgará en caso de nacimiento de hijo/a.

**CLAUSULA 35.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES:**

La Empresa concederá 14 becas anuales para el STOI, 10 becas anuales para el SER, y 12 becas anuales para el SUTOCA equivalente a S/. 5,519.34 c/u, a igual número de hijos de trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos Educativos.

**CLAUSULA 36.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONOMICA:**

En caso de fallecimiento de trabajadores de Southern Peru, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera clase, charolado y acolchado; trasladará el féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

<sup>4</sup> Estas facilidades comprenden también la recategorización de la licencia de conducir, necesaria para el desempeño de las labores y el permiso será con goce de remuneraciones por los días que sean necesarios de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Ministerio de Transportes.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/. 6,321.63.

Esta ayuda se entregará a los herederos del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

#### **CLAUSULA 37.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:**

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador de Southern Peru: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,412.14.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 3,160.83 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 3,103.98 con el objeto de apoyar al trabajador a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

#### **CLAUSULA 38.- FACILIDADES PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, siempre y cuando previamente cumpla con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentran establecidos. Esta preferencia se aplicará también en los casos de trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

#### **CLAUSULA 39.- TRANSPORTE PERSONAL:**

Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la Unidad de Producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inalámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

La Empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.

El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.

En los campamentos de Toquepala y Cuacone se continuará con las rutas ya establecidas.





**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

**CLAUSULA 40.- VACACIONES DIFERIDAS:**

A los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no industriales, les será diferida sus vacaciones.

A solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

**CLAUSULA 41.- ASESORIA LEGAL, JUBILACION, VIUDEZ Y ORFANDAD**

La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, respectivamente, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.

La asesoría administrativa estará a cargo de las Oficinas de Personal 6 meses antes de la jubilación obligatoria para que al momento en que se produzca la Jubilación esté toda la documentación lista para que el trabajador haga uso de sus derechos de jubilación.

**CLAUSULA 42.- VIATICOS PARA ENFERMOS:**

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna	Se eleva a S/. 17.10 diarios.
- Arequipa	Se eleva a S/. 36.50 diarios.
- Lima	Se eleva a S/. 44.30 diarios.

Se continuará otorgando este pago únicamente por los días de traslado del paciente desde / hacia el Hospital ya que el paciente transferido permanece en la clínica y/o establecimiento adecuado para velar por su salud y/o recuperación en la ciudad a la que fue transferido

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

**CLAUSULA 43.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:**

- a) Cursos por correspondencia.- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:

Quando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado.

Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.

b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

#### **CLAUSULA 44.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONOMICA**

Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesen en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: a S/. 63,042
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: a S/. 56,738
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: a S/. 50,434
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: a S/. 44,130
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: a S/. 37,825
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: a S/. 31,521
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: a S/. 25,217
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: a S/. 18,913
- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: a S/. 12,608
- Trabajadores con más de 45 años de servicios: a S/. 7,023

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

#### **CLAUSULA 45.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

La Empresa continuará abonando mensualmente la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo/salario del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

#### **CLAUSULA 46.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

La Empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

#### **CLAUSULA 47.- SERVICIOS MEDICOS.-**

La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando.



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

Todas las madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengán recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que el trabajador labore; la atención en capa compleja será otorgada en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

#### **Atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores**

En virtud de la vigencia de largo plazo de este Convenio Colectivo, la Empresa conviene en contratar durante la vigencia del presente convenio una póliza de atención médica privada que será otorgada anualmente a los hijos de los trabajadores debidamente registrados y hasta que cumplan los 24 años de edad, siempre que se encuentren cursando estudios superiores en Universidades o Centros Tecnológicos Superiores ubicados en las ciudades de Tarma, Moquegua, Ilo, Arequipa y Lima. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

La Empresa comunicará a los trabajadores y a las organizaciones sindicales las condiciones, procedimientos y el plan contratado con la compañía de seguros que brindará este servicio, así como la fecha en la que entrará en vigencia este beneficio, la misma que no excederá de un año contado a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

Para acogerse al Plan de Salud que la empresa contratará, los hijos de trabajadores deberán pasar los exámenes que solicite la compañía de seguros correspondiente.

El presente acuerdo no tiene la calidad de cláusula permanente y tendrá la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Atención Médica para trabajadores durante su periodo vacacional**

En virtud de la vigencia de largo plazo de este Convenio Colectivo, la Empresa conviene en contratar durante la vigencia del presente convenio una póliza de seguro para el auxilio médico en casos de emergencia, que pudiera tener el trabajador durante su periodo vacacional, siempre y cuando éste se encuentre fuera de sus áreas de trabajo de Ilo y Cuajone y exclusivamente en las principales ciudades del país donde la empresa aseguradora brinde estos servicios. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

La Empresa comunicará a los trabajadores y a las organizaciones sindicales las condiciones, procedimientos y el plan contratado con la compañía de seguros que brindará este servicio, así como la fecha en la que entrarán en vigencia, la misma que

no excederá de un año contado a partir de la fecha de suscripción del presente convenio.

El presente acuerdo no tiene la calidad de cláusula permanente y tendrá la misma vigencia que el presente Convenio Colectivo de Trabajo.<sup>(5)</sup>

#### **CLAUSULA 48.- ATENCIÓN MEDICA EN HORAS DE TRABAJO Y POSTAS**

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los servidores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

#### **CLAUSULA 49.- CANASTA NAVIDEÑA**

Con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores una Canasta Navideña que contenga 1 pavo, 1 panetón y otros productos, la cual estará valorizada en S/. 200 a partir de la entrega del 2013, para el 2012 se continuará con la entrega de un pavo y un panetón.<sup>(6)</sup>

#### **CLAUSULA 50.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

- 1) La empresa conviene en otorgar permisos sindicales con goce de sueldo/salario y demás beneficios tal y como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva del sindicato, hasta un máximo anual de 120 días hombre en total por cada Organización Sindical. Estos permisos se otorgarán por todo concepto, excepto los correspondientes a citación de la Empresa dispuestos para las reuniones mensuales y otras de igual naturaleza.
- 2) La solicitud del permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con 48 horas de anticipación, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.
- 3) La empresa otorgará también permisos sindicales para asistir a cursos de capacitación, seminarios, talleres, debidamente acreditados.
- 4) No se concederá este permiso simultáneamente a más de dos dirigentes que laboren en la misma sección.
- 5) Estos permisos se otorgarán siempre que la gestión del dirigente no interfiera en modo alguno en las labores productivas, dentro de las horas de trabajo.
- 6) No se otorgarán permisos en turnos "B" y "C", ni en sábados, domingos, feriados ni días de descanso; en esos dos últimos casos, cuando el dirigente haya sido convocado a trabajar, conforme a las normas de las cláusulas respectivas de la presente convención colectiva, salvo casos excepcionales de seminarios de capacitación debidamente acreditados los que forman parte del máximo anual establecido en el primer punto de la presente cláusula.

<sup>5</sup> Esta atención médica por emergencia durante las vacaciones del trabajador es extensiva a su esposa (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013)

<sup>6</sup> La canasta navideña contendrá 1 pavo de 9 kg, 2 panetones, 6 tarros de leche Gloria de 410 gr., 5 kg. de azúcar, 2 barras de chocolate Sol del Cuzco, 2 champagnes marca Queirolo, 2 conservas de fruta de 822 gr. marca Aconcahua; la cual estará valorizada como máximo en S/. 200.00. (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013).



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

#### **CLAUSULA 51.- VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES**

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

- Tacna	Se eleva a S/. 51.20 diarios
- Moquegua/Ilo	Se eleva a S/. 51.20 diarios
- Arequipa	Se eleva a S/. 68.30 diarios.
- Lima	Se eleva a S/. 113.70 diarios.

#### **CLAUSULA 52.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA**

La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados a los Sindicatos, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente.
- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.
- El monto del descuento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta de la entidad financiera que para tal efecto, los Sindicatos designen.

La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

#### **CLAUSULA 53.- FUERO SINDICAL**

De acuerdo a ley.

#### **CLAUSULA 54.- DONACION PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

La Empresa donará anualmente al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y al Sindicato Único de Trabajadores de Cuacone y Anexos, el equivalente a S/. 3,411.00 para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su biblioteca virtual.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

#### **CLAUSULA 55.- DONACION PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

La Empresa donará anualmente la suma de S/. 3,411.00 al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuacone y Anexos, en calidad de



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

#### **CLAUSULA 56.- PRODUCTIVIDAD**

Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Peru, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus servidores.

#### **CLAUSULA 57.- POLITICA DE SUPERVISION**

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus servidores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las Relaciones Laborales.

#### **CLAUSULA 58.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo o al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos incrementos generales sobre las remuneraciones básicas, de acuerdo a los siguientes montos y fechas:

**1er año:** 6% computado al 1 de Diciembre del 2012 <sup>(7)</sup>

**2do año:** 5% computado al 1 de Setiembre del 2013

**3er año:** 5% computado al 1 de Setiembre del 2014

En consecuencia, las nuevas remuneraciones básicas vigentes al 1 de diciembre 2012 serán las siguientes:

<sup>7</sup> El porcentaje se incrementó a 6.5% (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013)

<u>Empleados</u>		A partir del 1° de Diciembre del 2012		A partir del 1° de Setiembre del 2013		A partir del 1° de Setiembre del 2014	
Cat.	Sueldo Básico Anterior	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico	Incremento Mensual	Nuevo Sueldo Básico
A / 01	2,989.40	194.30	3,183.70	159.20	3,342.90	167.10	3,510.00
02	3,054.80	198.60	3,253.40	162.70	3,416.10	170.80	3,586.90
B / 03	3,126.20	203.20	3,329.40	166.50	3,495.90	174.80	3,670.70
C / 04	3,271.30	212.60	3,483.90	174.20	3,658.10	182.90	3,841.00
D / 05	3,425.60	222.70	3,648.30	182.40	3,830.70	191.50	4,022.20
E / 06	3,614.00	234.90	3,848.90	192.40	4,041.30	202.10	4,243.40
F / 07	3,875.60	251.90	4,127.50	206.40	4,333.90	216.70	4,550.60

<u>Obreros</u>		A partir del 1° de Diciembre del 2012		A partir del 1° de Setiembre del 2013		A partir del 1° de Setiembre del 2014	
Cat.	Salario Básico Anterior	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico	Incremento Diario	Nuevo Salario Básico
01	95.34	6.20	101.54	5.08	106.62	5.33	111.95
02	96.33	6.26	102.59	5.13	107.72	5.39	113.11
03	97.31	6.33	103.64	5.18	108.82	5.44	114.26
04	99.31	6.46	105.77	5.29	111.06	5.55	116.61
05	101.39	6.59	107.98	5.40	113.38	5.67	119.05
06	103.20	6.71	109.91	5.50	115.41	5.77	121.18
07	105.12	6.83	111.95	5.60	117.55	5.88	123.43
08	107.12	6.96	114.08	5.70	119.78	5.99	125.77
09	109.08	7.09	116.17	5.81	121.98	6.10	128.08



**SOUTHERN COPPER**  
SOUTHERN PERU

Este aumento también se verá reflejado automáticamente en los beneficios que se calculan en función al sueldo/salario básico:

- Tiempo de servicios (quinquenio)
- Diferencial de Turno B
- Diferencial de Turno C
- Gratificación de Fiestas Patrias
- Gratificación de Navidad
- Gratificación Vacacional
- Gratificación Primero de Mayo
- Gratificación Día del Minero
- Sobretiempo
- Trabajo en Feriados
- Trabajo en Día de Descanso
- Trabajo en Hora de Ingerir Alimentos (45 minutos)
- Trabajo en Tiempo Inusitado
- CTS
- Utilidades

#### **CLAUSULA 59.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS**

La empresa continuará con el reajuste de los beneficios marginales anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 3% para cada año de vigencia de este convenio colectivo de dos años y 9 meses, exceptuando el beneficio de Asignación Escolar, Becas por Estudios Superiores, Canasta Navideña que tendrán un ajuste mayor.

Las fechas de reajuste anual serán el 1 de Diciembre 2012, 1 de Setiembre 2013 y 1 de Setiembre 2014.

#### **OTROS**

##### **1. PAGO EXTRAORDINARIO Y POR ÚNICA VEZ POR SOLUCIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN TRATO DIRECTO.**

###### **PRIMERO**

SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION - Sucursal del Perú otorgará a los trabajadores de Southern Peru que se encuentren afiliados a los Sindicatos antes mencionados, con contrato vigente a la fecha de suscripción de la presente acta, un pago extraordinario y por única vez ascendente a la suma de S/. 39,000.00 (TREINTA Y NUEVE MIL Y 00/100 NUEVOS SOLES), por solución de la Negociación Colectiva en Trato Directo.

Este pago no tiene carácter remunerativo, de conformidad en lo previsto en el literal (a) del artículo 19 del Decreto Legislativo Nº 650.





Queda excluido del pago señalado anteriormente, todo trabajador beneficiado con un pago similar establecido en otro convenio colectivo de otra organización sindical.<sup>(8)</sup> <sup>(9)</sup>

## 2. ATENCIÓN PARA JUBILADOS

A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de la Convención Colectiva y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC del área en que laboraba hasta 12 meses después de su fecha de retiro. Es decir, el tiempo de Latencia se extiende de 6 a 12 meses. <sup>(10)</sup>

## 3. DIA DE ILO (26 DE MAYO)

Para los trabajadores que presten sus servicios en la Unidad de Producción de Ilo y que por necesidades de la producción laboren el 26 de mayo, recibirán un bono equivalente al 100%, de su remuneración básica, sin que esto varíe la naturaleza de día ordinario de trabajo.

Este pago dejará de efectuarse, en caso se dicte alguna disposición legal, del Gobierno Central o Regional, que declare feriado el indicado día en la Provincia de Ilo. <sup>(10)</sup>

## 4. PAGO DE ADELANTO DE UTILIDADES

La empresa otorgará a sus afiliados un adelanto del 30% del monto de utilidades repartibles que les correspondería en promedio a los trabajadores, el cual se hará efectivo el 30 de octubre de cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo.

Este adelanto se hará en función a la estimación de resultados de enero a setiembre de cada año que realiza la empresa.

Si por cualquier circunstancia ocurrida después del pago de adelanto de utilidades se origine que no se produzcan utilidades o estas sean menores al adelanto otorgado, la Empresa realizará los descuentos de sus ingresos mensuales hasta cubrir el monto adelantado a cada trabajador.

La liquidación del saldo de las utilidades se realizará necesariamente al año siguiente del ejercicio al que correspondan las utilidades, teniendo como fecha tope la establecida por Ley. <sup>(10)</sup>

\*\*\*\*\*

**NOTA:** Las modificaciones introducidas en el Convenio Colectivo por la Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013 se han hecho concertadamente con los 3 sindicatos: SER, STOI y SUTOCA y los mismos han expresado su conformidad en los nuevos términos, alcances y variaciones de algunas estipulaciones. <sup>(10)</sup>

<sup>8</sup> Acta de cierre de pliego del 21 de enero del 2013.

<sup>9</sup> El monto se incrementó a S/. 42,000.00 por ser un convenio colectivo de 3 años (Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013).

<sup>10</sup> Carta de SPCC del 25 de febrero del 2013.

Anexo S. Nyrstar Ancash S.A. y Sindicato de trabajadores

CONVENIO COLECTIVO 2014 - 2015

A los 31 días del mes de marzo de 2013, siendo las 08:30 horas, se reunieron en las instalaciones ubicadas en Pasaje Mártir Olaya 169, distrito de Miraflores, Lima, en representación del **SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE NYRSTAR ANCASH S.A.**, representados por los integrantes de la Comisión Negociadora señores Rubén Pujay Cruz, identificado con DNI No 22759600 - Secretario General; Enri Marvin Herrera Machco, identificado con DNI No 42216669 - Secretario de Organización Adjunto; Héctor Maldonado Rojas, identificado con DNI No 31678600 - Secretario de Defensa; y Santiago Álvarez Salas, identificado con DNI No 43308049 - Secretario de Control y Disciplina y el Sr. Milton López como Asesor de la Federación Minera del Perú; a quienes en adelante se les denominará "LOS TRABAJADORES SINDICALIZADOS" y, de la otra parte, **NYRSTAR ANCASH S.A.**, con RUC No. 20383161330, representada por su Gerente General, señor Diego Escobar Zambrana, con Carné de Extranjería No. 1013415, por su Gerente de Recursos Humanos, señor Ricardo Luis Torres Kruger, identificado con DNI No. 07445171, y por su Asesor Senior de Asuntos Corporativos para Sudamérica, señor Felipe Armando Ojeda Pacora, identificado con DNI No. 42725519, a quien en adelante se les denominará "LA EMPRESA", a fin de suscribir el presente Convenio Colectivo de Trabajo según los siguientes términos:

**I. DECLARACIÓN GENERAL:**

LA EMPRESA reconoce la libertad sindical y en ese marco acepta la existencia del Sindicato de Trabajadores de Mineros de Nyrstar Ancash S.A. - SITRAMINASA, así como su legitimidad y capacidad de negociar colectivamente a favor de los trabajadores vinculados a las Unidades de Producción Contonga y Pucarrajo de la Empresa Nyrstar Ancash S.A.

Las partes deciden celebrar de manera voluntaria el presente Convenio Colectivo de Trabajo en beneficio recíproco de sus intereses de conformidad con el D.L. 25593, Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, el D.S. 010-2003-TR, TUO de la LRcT y su respectivo reglamento.

**II. GENERALIDADES:**

**1. Vigencia:**

La vigencia del Convenio Colectivo es de un (1) año a partir del 1ro de abril de 2014. En consecuencia, el presente Convenio Colectivo de Trabajo regirá las relaciones entre La Empresa y los trabajadores sindicalizados, desde el 1ro de marzo de 2014 hasta el 28 de febrero de 2015.

**2. Edición y entrega del Convenio Colectivo:**

LA EMPRESA se compromete a editar y entregar a todos los trabajadores representados por el Sindicato, una copia fiel del presente Convenio Colectivo.

**3. Ámbito de aplicación del Convenio Colectivo:**

El presente Convenio Colectivo será aplicable a los miembros afiliados al presente sindicato al servicio de la Empresa Nyrstar Ancash S.A., con contrato vigente al 1 de marzo de 2014.

**4. Acuerdos:**

Las partes reconocen que los acuerdos consignados en el presente Convenio Colectivo son los únicos que regirán durante la vigencia del mismo, quedando sin efecto todos aquellos acuerdos individuales o colectivos que difieran del sentido del presente acuerdo.

Los dirigentes sindicales ratifican que tienen todos los poderes suficientes para suscribir el presente convenio colectivo.

**5. Remuneración de referencia:**

La remuneración que se tomará como base de cálculo para el pago de remuneraciones, asignaciones, bonificaciones y/o gratificaciones y cualquier otro concepto acordado en el presente Convenio Colectivo será la remuneración básica


vigente para cada trabajador al 1ro del mes de marzo de 2014, debidamente nivelada y actualizada.

**6. Prevalencia del Convenio Colectivo:**

De conformidad con lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, las partes reconocen que en caso de conflicto o divergencia, el presente Convenio Colectivo prevalecerá sobre los Contratos Individuales de Trabajo y cualquier otro acuerdo colectivo o norma o disposición aplicable al ámbito de la Unidad Contonga y Pucarrajo.

**7. Fecha de pago de reintegros:**

Los reintegros que se deriven de la presente Negociación Colectiva y los depósitos a la CTS derivados, serán abonados dentro de los diez (10) días calendarios siguientes a la firma del Acta Final del Arreglo del Pliego de Reclamos o de la solución del mismo.

**III. CONDICIONES ECONÓMICAS:**

**Punto 1: Aumento general:**

La Empresa conviene en otorgar un Aumento General de ciento cincuenta nuevos soles (S/. 150) a cada uno de los trabajadores afiliados al sindicato de trabajadores mineros de Nyrstar Ancash S.A., sobre su salario básico mensual vigentes a abril de 2014.

**CLÁUSULA:** En caso la negociación sindical con el otro sindicato represente un aumento general mayor al acordado en el presente convenio, la empresa reintegrará la diferencia de dicho monto y dicho aumento será el considerado.

**Punto 2: Bono por Productividad:**

La Empresa conviene en seguir otorgando el Bono por Productividad y que asciende a la suma de Ciento Cincuenta con 00/100 Nuevos Soles (S/. 150.00) mensuales, a todos y cada uno de los trabajadores sindicalizados con derecho al mismo. Los criterios para obtener este bono van de acuerdo al cumplimiento de la producción, indicadores de

seguridad y asistencia al trabajo. Este beneficio tendrá carácter permanente durante la vigencia del presente convenio.

**Punto 3: Asignación familiar:**

La Empresa conviene en seguir otorgando la Asignación Familiar equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital (RMV) vigente y que a la fecha asciende a la suma Setenta y Cinco Nuevos Soles (S/. 75.00) para el caso de todos sus trabajadores que acrediten su derecho con Partidas de Nacimiento y/o DNI. Estos beneficios tendrán carácter permanente.

**Punto 4: Sueldo vacacional:**

La Empresa conviene en otorgar por concepto de Sueldo por vacaciones la suma correspondiente al salario del trabajador al inicio del periodo vacacional de acuerdo a ley. De ninguna manera se permitirá tener vacaciones de forma fraccionada (entiéndase que el periodo mínimo legal de toma de vacaciones es de 7 días) y sin el pago respectivo el primer día de vacaciones. Se respetarán los días libres acumulados de acuerdo al sistema de trabajo que se realice, regresando a la guardia que le corresponde.

**Punto 5: Nivelación de Salarios:**

La Empresa conviene en hacer una nivelación salarial a los trabajadores no staff de Nyrstar Ancash S.A. que les corresponda, abonándoles la diferencia salarial que corresponda de acuerdo a la categoría en la que se ubiquen.

**Punto 6: Cláusula de Garantía:**

La Empresa conviene en otorgar el mismo trato salarial a Los Trabajadores afiliados al Sindicato al 28 de febrero de 2014 y al resto de trabajadores actuales de Nyrstar, que el brindado a un trabajador nuevo que contrate en su Unidad Contonga, para labores directas o indirectas y siempre que reúna las mismas características tales como experiencia o antigüedad, igual calificación profesional, funciones y/o similar desempeño.

Todos los trabajadores de acuerdo a sus habilidades, estudios y experiencia serán tratados de forma justa y equitativa y sus sueldos estarán en la banda salarial que corresponda de acuerdo a la posición en la que labora.

Asimismo, todo incremento salarial será sustentado y ello deberá estar registrado.

**Punto 7: Bono a la Excelencia:**

La Empresa conviene en otorgar a todos los trabajadores del presente sindicato un Bono a la Excelencia que será entregado sobre la base de los siguientes criterios y con relación a la obtención de resultados por encima de los esperados y/o presupuestados:

- Producción de mina (20%), producción de concentrados de zinc y cobre en planta (40%), indicadores de seguridad (20%), gasto de presupuesto (10%) y desarrollo de mina (10%).

Este bono estará entre el 0% al 9% del Sueldo Básico Mensual y será efectivo a partir del mes de abril de 2014 cobrándose el mes siguiente y pagándose mes a mes cuando corresponda.

**Punto 8: Participación en utilidades:**

La Empresa conviene en otorgar a todos y cada uno de sus trabajadores, por concepto de Participación de los Trabajadores en la Distribución de las Utilidades anuales de la Empresa, la suma equivalente al 8% de la Renta Neta Anual de acuerdo a ley.

Asimismo, La Empresa conviene en proporcionar al Sindicato, Información documentada sobre la situación económica, financiera, tributaria, contable y de la producción de la Empresa, de manera Trimestral y Anual relacionada y/o que sirva de base para el cálculo de la Participación de los trabajadores en la Distribución de las Utilidades de la Empresa; y entregará al Sindicato, copia de la Declaración Jurada del Impuesto a la Renta de 3ra Categoría de la Empresa, una vez que haya sido presentada ante la Administración Tributaria (SUNAT).

Además, La Empresa conviene en realizar una Exposición Técnica ante todos los trabajadores de la Empresa en la Unidad Minera, sobre la situación económica, financiera, tributaria, contable y de producción, durante el primer trimestre de cada año.

**Punto 9: Ropa de Trabajo:**

La Empresa conviene en otorgar de forma anual:

- Dos (02) overoles de cuerpo entero, de drill, a todos y cada uno de los trabajadores.
- Dos (02) mamelucos térmicos.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signature at the bottom right]*

- Dos (02) chompas cuello Jorge Chávez.
- Dos (02) pares de zapatos de seguridad de cuero y con puntera de acero.
- De uno (01) a dos (02) mamelucos antiácido, pudiendo ser reemplazados en forma adicional, según uso y desgaste del mismo a personal que labore en las áreas donde corresponda el uso de este beneficio por condición de trabajo.
- Mamelucos descartables, de color blanco, para los trabajadores de Mantenimiento Mecánico u otras áreas que lo requieran.

El primer lote de ropa de trabajo y zapatos serán entregados con un plazo de tres semanas luego de culminada la negociación colectiva y los restante será entregado posteriormente de acuerdo a la necesidad de trabajo.

Para el año 2015, la entrega se dará la primera semana de marzo.

La Empresa conviene en seguir brindando el servicio semanal de lavado de la ropa de trabajo: overoles, mamelucos térmicos y chompas.

Adicionalmente, cada persona deberá llevar su mameluco cuando este se encuentre deteriorado para hacer el cambio correspondiente.

#### **Punto 10: Zapatos y guantes dieléctricos:**

La Empresa conviene en seguir otorgando la dotación de dos (02) pares de zapatos dieléctricos y dos (02) pares de guantes dieléctricos, como mínimo en forma anual y de calidad garantizada, a todos los trabajadores que realizan trabajo con energía eléctrica, según las áreas que lo requieran. Dichos implementos serán renovados de forma adicional, cuando el uso y desgaste de los mismos lo haga necesario. Se realizará una contraentrega de los mismos.

#### **Punto 11: Alimentación, Transporte y Alojamiento:**

La Empresa conviene en seguir otorgando a favor de los trabajadores que realicen actividades por día efectivo en los campamentos e instalaciones mineras, una alimentación en especie (desayuno, almuerzo y/o cena, además de refrigerio para el personal de turno nocturno). Dadas las circunstancias particulares en las que se otorga tal prestación alimenticia, las partes convalidan que califica como condición de trabajo.

Asimismo, la Empresa seguirá otorgando el servicio de transporte para los trabajadores en las oportunidades de salida y retorno de sus días libres y de acuerdo a su guardia, garantizando que el servicio de transporte sea adecuado.

En relación a la estadía en la unidad minera, La Empresa seguirá proporcionando exclusivamente a los trabajadores (no incluye familiares), el alojamiento en sus campamentos bajo condiciones de higiene y salubridad.

**Punto 12: Asignación por estudios:**

La Empresa conviene en otorgar una Asignación por Estudios a los trabajadores sindicalizados cuyos hijos e hijastros que dependen económicamente del trabajador, se encuentren cursando estudios de Educación Inicial, Primaria y Secundaria, equivalente a la suma anual única de Trescientos Cincuenta Nuevos Soles y 00/100 (S/.350.00), a ser pagados con un plazo de tres semanas luego de culminada la negociación colectiva para el año 2014 y en la segunda quincena del mes de marzo del año 2015.

**Punto 13: Gratificación por el Día del Minero:**

La Empresa conviene en otorgar a todos los trabajadores del presente sindicato que trabajen en dicha fecha una Gratificación Extraordinaria por el Día del Minero equivalente a 100 nuevos soles que serán abonados en el mes de diciembre de cada año. Este beneficio tendrá carácter permanente durante la vigencia del presente convenio.

**Punto 14: Gratificación por 1ro de mayo:**

La Empresa conviene en otorgar a todos los trabajadores del presente sindicato que trabajen en dicha fecha una Gratificación Extraordinaria por el Día del Trabajador equivalente a 100 nuevos soles y que serán abonados en el mes de mayo de cada año. Este beneficio tendrá carácter permanente durante la vigencia del presente convenio.

**CLÁUSULA:** La Empresa verificará que el beneficio de los puntos 16 y 17 sea gestionado con equidad y todas las guardias adquieran en su momento este beneficio.

**Punto 15: Festejos por 1 de mayo, día del Minero y Aniversario del Sindicato:**

La Empresa conviene en celebrar las fechas mencionadas de acuerdo a las condiciones que presente en su momento, incluyendo el Aniversario del Sindicato el 5 de abril.



**Punto 16: Prácticas Pre Profesionales y Profesionales:**

La Empresa conviene en dar facilidades para que los hijos e hijastros del trabajador participen en el proceso de reclutamiento para Prácticas Pre Profesionales y Profesionales en la Empresa. Asimismo, cuando se encuentre en la etapa final del proceso de selección realizado, tras haber participado del proceso formal y en igualdad de condiciones con el resto de participantes, se les dará prioridad en la selección final.

**Punto 17: Asignación por fallecimiento:**

La Empresa conviene en otorgar una Asignación por Fallecimiento en la forma siguiente:

- a. Por fallecimiento del trabajador: la suma de Diez Mil Nuevos Soles y 00/100 (S/. 10,000.00) como gastos de sepelio, sin cargo de rendir cuenta, que será efectivamente entregado a la viuda/conviviente/padres.
- b. Por fallecimiento de esposa, conviviente, hijo, hijastro y/o padres del trabajador declarado en T-Registro la Empresa se compromete a habilitar un préstamo de hasta Cinco Mil Nuevos Soles y 00/100 (S/. 5,000.00) a ser pagado en cuotas razonables.

Asimismo, la empresa seguirá otorgando como condición de trabajo el permiso por fallecimiento de familiar directo, con goce de sus remuneraciones tal y como si realizara labor efectiva, de acuerdo a ley. De 5 a 3 días de permiso remunerado de acuerdo a la distancia a recorrer, 5 días cuando es fuera de la región y 3 días cuando se encuentra en la región.

Finalmente, la Empresa conviene otorgar Movilidad de traslado inmediato del trabajador desde el centro minero hasta las localidades de Huallanca, San Marcos o Huaraz, para concurrir al sepelio del familiar directo (padre, madre, esposa, hijos e hijastros).

**Punto 18: Asignación Pro Biblioteca:**

La Empresa conviene en facilitar la suscripción y renovación anual de la revista "Análisis Laboral" y de la revista laboral "Caballero Bustamante". Además, la Empresa se compromete a donar un estante para guardar los libros y una PC.

**Punto 19: Antenas telefónicas de Movistar:**

La Empresa conviene en realizar las gestiones correspondientes y asumir el gasto que demande la instalación de una Antena de Base Celular o línea de Movistar en la Unidad Contonga, para uso de los trabajadores.

**Punto 20: Canasta navideña:**

La Empresa conviene en otorgar anualmente una Canasta Navideña consistente en: un (01) pavo "San Fernando" de 10 kg, dos (02) botellas de vino "Tacama", cinco (05) latas grandes de leche evaporada "Gloria"; dos (02) latas grandes de Conserva de Duraznos "Dos Caballos"; dos (02) de Conservas de Filete de atún "Florida"; cinco (05) barras grandes de chocolate "Sol del Cuzco" y un (01) panetón de 1kg. "Donofrio", a todos y cada uno de sus trabajadores, así como (01) juguete de buena calidad a todos y cada uno de los hijos e hijastros de sus trabajadores, todo ello si se alcanza estar un 7% por encima del presupuesto de producción al 30 de noviembre del año en curso. De no llegar al presupuesto, la empresa se compromete en entregar una canasta a todos los trabajadores de acuerdo a la realidad en ese momento de la Empresa. Ello será entregado en la primera quincena del mes de Diciembre de cada año.

**Punto 21: Licencias Sindicales:**

La Empresa conviene en otorgar al Sindicato por concepto de Licencia Sindical una bolsa de Cuatrocientos Noventa (490) días para uso de sus dirigentes, ante lo cual se generará un reporte mensual de este consumo. Asimismo, conviene en otorgar facilidades a los dirigentes sindicales cuando salen de la Unidad: viáticos para cubrir los gastos de hospedaje y alimentación, y pasajes de traslado ida y vuelta. Fuera de este paquete de días se podrá dar licencia pero sin goce de haber.

**Punto 22: Capacitación para sus trabajadores:**

La Empresa seguirá capacitando a los trabajadores Nyrstar. Asimismo, La Empresa gestionará y contratará el dictado de cursos técnicos en el centro de trabajo; que contribuyan al objetivo de especialización del trabajo en su desempeño laboral cotidiano que cumple en las respectivas áreas de trabajo.

**Punto 23: Local sindical:**

La Empresa conviene en apoyar en las refracciones necesarias del Local Sindical actual, así como su implementación ofreciendo complementar el mobiliario para que sea

habitable y una zona de lectura correcta. Esto se realizará a tres semanas luego de firmado el Convenio Colectivo.


#### CLÁUSULAS NORMATIVAS

Facilidades para la Comisión Sindical: La Empresa conviene en otorgar Licencia Sindical permanente a los miembros de la Comisión de Defensa del Pliego de Reclamos con goce de todas sus remuneraciones y bonificaciones, tal y como si realizaren labor efectiva, así como los viáticos y la movilidad para el traslado de la Comisión Sindical desde el centro de trabajo a las ciudades de Huaraz y/o Lima, y viceversa, donde se desarrollen las negociaciones; en ambos casos desde la presentación del Pliego de Reclamos hasta la solución final del mismo y refrendación del Convenio Colectivo ante las Autoridades de Trabajo.

Asimismo, La Empresa conviene en conceder Licencia Sindical durante cuatro (04) días anteriores a la presentación del petitorio, a los Miembros de la Comisión de Defensa Sindical, para fines de capacitación en materia de negociación Colectiva.

Habiendo concluido la reunión, las partes suscriben el presente Convenio Colectivo, indicando encontrarse plenamente conformes respecto del íntegro de su contenido y no teniendo ningún pliego o reclamo pendiente a la fecha, por lo que el mismo constituye un acto jurídico válido realizado al amparo de las normas legales que no es susceptible de nulidad o anulabilidad alguna.

  
Ruedo Tomayca  


Anexo T. Compañía Minera Ares S.A.C. y Sindicato de trabajadores

En la ciudad de Lima, siendo las 10.00 horas del día 24 de Marzo del 2013, se reunieron; de una parte, en representación de LA EMPRESA MINERA ARES SAC, los señores: David Torres Ruiz -- Gerente de Relaciones Laborales; Rommel Betarano Zavaia, Superintendente de Recursos Humanos de la UO Arcata; Eduardo Renieze Gamarra, Superintendente de Relaciones Laborales; a quienes en adelante se les denominara LA EMPRESA; y de la otra parte, en representación del SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE LA EMPRESA MINERA ARES SAC UNIDAD ARCATA, los señores: Fladimir Yucra Calderón, Secretario General; Ceferino Sisa Huilica, Secretario General Adjunto; Alpio Quispe Huisa, Secretario de Defensa; Frady Arenas Cama, Secretario de Organización; Herón Ramos Condori, Secretario de Actas y Archivos; Teófilo Chipa Llañero, Secretario de Economía; Severo Vilca Quispeluzza, Secretario de Relaciones Comunitarias; Sebastián Ccalachua Ancco, Secretario de Prensa y Propaganda; Julio Chara Soncco, Secretario de Cultura y Deportes; Juan Torocahua Mamani, Delegado; David Sumerinde Tapia, Delegado y Patricio Carlos Ccacya, Delegado y por EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE UNIDAD ARES DE LA COMPAÑIA MINERA ARES SAC, los señores: Luis Pantigoso Gutiérrez, Secretario General; Félix Aquisé Mamani, Sub-Secretario General; Oraste Caila Apaza, Secretario de Defensa; Abraham Pari Miranda, Secretario de Organización; Fredy Llacho Escarza, Sub Secretario de Organización; Christian Rojas Campos, Secretario de Economía; Rubén Aguilar Quispe, Secretario de Actas y Archivos; Rubén Peralta Usca, Secretario de Disciplina; Fortunato Mamani Choquehuayta, Sub Secretario de Actas y Archivos; Rubén Roque Ccailla, Delegado; Juan de Dios Colque Quispe, Delegado; Celso Mallicoahuaccha Ccacllavlca a quienes en adelante se les denominará EL SINDICATO; con el objeto de tratar el Pliego de Reclamos presentado por EL SINDICATO, cuyos acuerdos tendrán vigencia por el periodo del 01 de Abril de 2013 al 31 de Marzo del 2014.

Ambas organizaciones sindicales debidamente asesoradas por el abogado Dr. Hugo Rosas Villanueva y el Sr. Victor Manzur Suarez;



## I. ASPECTOS GENERALES

### 1.1 VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente Convenio Colectivo rige a partir del de 01 de Abril de 2013 al 31 de marzo del 2014.

El presente Convenio es el único documento que regirá a partir de su vigencia, sustituyendo a cualquier documento que se haya suscrito entre LA EMPRESA y EL SINDICATO.

Los acuerdos celebrados en Actas de Mesa de Diálogo que contengan beneficios adicionales a los trabajadores mantendrán su vigencia.

### 1.2 AMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO

El Convenio Colectivo contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo y demás concernientes a las relaciones entre LA EMPRESA y los trabajadores afiliados a EL SINDICATO.

De conformidad con lo dispuesto por el art. 9 del T.U.O de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, aprobado por el Decreto Supremo Nro 010-2003-TR y artículo 34 del Decreto Supremo Nro. 011-92-TR, Reglamento de la acotada ley, el presente Convenio Colectivo se aplica a los trabajadores afiliados al Sindicato que tengan más de tres meses de trabajo a la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo.

### 1.3 ESTABILIDAD LABORAL

LA EMPRESA conviene en reconocer el derecho de los colaboradores a la estabilidad laboral, acorde con el derecho constitucional, las normas legales vigentes y los tratados internacionales firmados y ratificados por el gobierno peruano. Las contrataciones del personal a plazo fijo se regirán de acuerdo a las normas laborales vigentes y a la política de la empresa.

## II. ASPECTOS ECONOMICOS, BONIFICACIONES Y OTROS

### 2.1 INCREMENTO DE REMUNERACIONES

Ambas partes acuerdan aplicar la Política de Compensaciones establecida por LA EMPRESA, la misma que se incrementan en S/ 5.10 (Cinco y 10/100 Nuevos Soles) en el haber básico de los siguientes niveles salariales para las categorías que se tiene en LA EMPRESA, según el cuadro siguiente:

Grupos	Rango	BASE ACTUAL	A PARTIR DE 01.04.13
1	MINIMO	74.10	79.20
1	MAXIMO	77.80	82.70
2	MINIMO	69.60	74.70
2	MAXIMO	71.10	76.20
3	MINIMO	65.30	70.70
3	MAXIMO	67.10	72.20
4	UNICO	61.10	66.20

En caso de los colaboradoras empleados comprendidos en el presente Convenio Colectivo, el incremento será la suma de S/153.00 (Ciento Cincuenta y Tres con 00/100 Nuevos Soles), mensual a partir de la vigencia del presente Convenio Colectivo.

## 2.2. CLAUSULA DE SALVAGUARDA

Las partes convienen que en caso la inflación acumulada en el periodo Abril 2013 – Setiembre 2014, supere el 6.0 %, se reunirán para buscar alternativas para todos los colaboradoras que tengan contrato vigente con la Empresa y más de tres meses de servicios al 30 de Setiembre de 2013.

## 2.3. JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo es de ocho horas diarias o cuarenta y ocho horas semanales de acuerdo a ley. En razón de la naturaleza especial de las actividades de LA EMPRESA, existe el régimen acumulativo o atípico de jornada de trabajo y descanso bajo el sistema 14 x 7, cuyo periodo no excede el promedio de las cuarenta y ocho horas semanales.

## 2.4. BONIFICACIÓN POR TRABAJO NOCTURNO

LA EMPRESA conviene en fijar la Bonificación Nocturna, en la suma de S/0.80 (80/100 Nuevos Soles) por cada hora de trabajo. Dicha bonificación se considera únicamente por las horas efectivamente laboradas en el periodo comprendido entre las 22:00 horas y las 06:00, horas del día siguiente.

## 2.5. BONIFICACION POR SUBSUELO

LA EMPRESA conviene en fijar la bonificación diaria por subsuelo en la suma de S/1.15 (Uno y 15/100 Nuevos Soles) por jornada laborada en interior mina.

BONIFICACION POR TRABAJO EN ALTURA

LA EMPRESA conviene en fijar la Bonificación por trabajo en Altura en la suma de S/ 65 (65/100 Nuevos Soles) por jornada laborada a todos sus trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo.

ASIGNACION POR EL DIA DEL TRABAJADOR (DIA DE MAYO)

LA EMPRESA conviene en otorgar la suma de S/ 180.00 (Ciento Ochoenta y 00/100 Nuevos Soles) como Asignación por el Día del Trabajador a todos sus trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo. Dicha asignación se pagará en la planilla del mes de Abril.

ASIGNACION POR EL DIA DEL TRABAJADOR MINERO

LA EMPRESA conviene en otorgar la suma de S/ 185.00 (Ciento Ochoenta y Cinco con 00/100 Nuevos Soles) como Asignación por el Día del Trabajador Minero a todos sus trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo. Dicha asignación se pagará en la planilla del mes de Noviembre.

ASIGNACION ANUAL ESCOLAR

LA EMPRESA conviene en otorgar una Bonificación Anual por Escolaridad de S/ 240.00 (Doscientos Cuarenta y 00/100 Nuevos Soles), para los hijos de los trabajadores de EL SINDICATO que se encuentren cursando estudios escolares (entre Inicial de cuatro años, Primaria y Secundaria), siempre que se encuentren debidamente censados y se acredite con la respectiva constancia de matrícula. Dicha constancia se presentará hasta el 30 de abril y se pagará en el mes de Abril de cada año.

ASIGNACION FAMILIAR

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores comprendidos en el presente convenio la Asignación Familiar en el importe y los términos a que se refiere la Ley 25129 y su reglamento (a la fecha 10% de la RMV).

BONIFICACION POR REEMPLAZO TEMPORAL

Todo trabajador que sea asignado para reemplazar temporalmente a un compañero cuyo puesto de trabajo sea de una categoría superior, percibirá la remuneración del compañero a quien reemplaza temporalmente por los días efectivos de reemplazo y tiempo de descanso generado por estos días de trabajo (de acuerdo al sistema 14.7). Para ser considerado con este beneficio, el colaborador deberá llenar el Formato Movimiento de Personal, debidamente firmado por el jefe inmediato, Supervisor y Superintendente del área donde labora. El jefe inmediato se encargará

de tiempo las vacaciones. Los puestos temporales sin necesidad de reemplazo y que son pagados y que son de una categoría superior, también están contemplados en este punto.

#### 2.12 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

LA EMPRESA conviene en otorgar un monto igual a S/ 1,700.00 (Un mil Setecientos y 00/100 Nuevos Soles) a manera de apoyo y por única vez a los deudos del trabajador fallecido. Este monto se otorgará a la viuda debidamente inscrita en los registros de la empresa, hijos en caso de no existir viuda. De no existir viuda o hijos, esta Asignación se entregará a los padres o hermanos en ese orden.

#### 2.13 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR DIRECTO DEL TRABAJADOR

LA EMPRESA conviene en otorgar un monto igual a S/1,350.00 (Un Mil Trescientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles) como apoyo y por única vez cuando se produzca un deceso de un familiar directo del trabajador (Padres, Cónyuge, hijos o hijastros), debidamente censados. El pago se realizará previa presentación de la partida de defunción.

#### 2.14 PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

LA EMPRESA proporcionará permisos pagados a los trabajadores de EL SINDICATO, en caso del fallecimiento de algún miembro de su familia censada (Padres, Cónyuge e hijos), de la siguiente manera:

Dentro del Departamento de Arequipa : 08 días efectivos de labor;  
Fuera del Departamento de Arequipa : 08 días efectivos de labor.

Para poder hacer efectivo este beneficio, deberán acreditar el motivo del permiso con la partida de defunción correspondiente.

#### 2.15 ASIGNACION POR RETORNO VACACIONAL

LA EMPRESA conviene en otorgar una cantidad igual a S/210.00 (Doscientos Diez y 00/100 Nuevos Soles), a todos sus colaboradores comprendidos en el presente convenio, la misma que se entregará en la primera semana de su retorno después de haber hecho uso de su goce vacacional.

#### 2.16 BONIFICACION POR QUINQUENIO

LA EMPRESA conviene en otorgar un Bono por Quinquenio a todos sus colaboradores comprendidos en este convenio colectivo, un monto equivalente a S/ 720.00 ( Setecientos Veinte y 00/100 Nuevos Soles) por única vez, en cada



### III. ASUNTOS SINDICALES

#### 3.1 DESCUENTOS DE CUOTAS SINDICALES

LA EMPRESA efectuará los descuentos de las cuotas sindicales ordinarias y/o extraordinarias a los trabajadores de EL SINDICATO siempre que ellos los autoricen con una constancia escrita ante LA EMPRESA. En el caso de las cuotas extraordinarias los descuentos se efectuarán con la comunicación de EL SINDICATO a LA EMPRESA adjuntando el Acta de la Asamblea con la firma de los asistentes, que señala la voluntad de los trabajadores, en cada oportunidad que se solicite este descuento.

#### 3.2 LAVADO DE UNIFORMES

LA EMPRESA conviene en proporcionar el servicio de lavado dos veces por guardia, del uniforme de trabajo otorgado por LA EMPRESA, que comprende el mameluco que se le entrega al trabajador

#### 3.3 APOYO SINDICAL

LA EMPRESA conviene en otorgar anualmente con ocasión del aniversario de EL SINDICATO, un apoyo económico igual a S/. 2,900.00 (Dos Mil Novecientos y 00/100 Nuevos Soles).

#### 3.4 UTILES DE ASEO

LA EMPRESA conviene en otorgar dos (2) rollos de papel higiénico y dos (2) abonchillo para uso de los afiliados a EL SINDICATO de manera mensual. También conviene otorgar 2 toallas anualmente en la Unidad Minera, las mismas que serán entregadas en los meses de Julio y Diciembre.

#### 3.5 VIATICOS

LA EMPRESA otorgará a cada uno de los miembros de la Junta Directiva y/o Comisión Negociadora de EL SINDICATO, una asignación diaria como viáticos igual a S/. 85.00 (Ochenta y cinco con 00/100 nuevos soles) en la ciudad de Arequipa y S/. 130.00 (Ciento Treinta y 00/100 nuevos soles) en la ciudad de Lima, cuando LA EMPRESA cite a los dirigentes con motivo de la Negociación Colectiva u otro motivo, o ambas partes sean citados por la Autoridad de Trabajo y/o Poder Judicial, por motivos estrictamente laborales, en el número de dirigentes que manda la ley.

107-02  
3.6 ALIMENTACION

LA EMPRESA conviene en otorgar la alimentación a todos sus trabajadores como prestación de trabajo, subsidiando el 100% del costo de este concepto. La alimentación se otorgará a través de un concesionario contratado por LA EMPRESA, el mismo que brindará de alimentación de buena calidad en concordancia con las normas relacionadas a este tema. EL SINDICATO y el área de Bienestar Social de LA EMPRESA, velarán por la calidad del servicio del comedor. -----

3.7 DOTACION ANUAL DE ZAPATOS

LA EMPRESA conviene en continuar otorgando un par de zapatos, previa devolución del anterior de manera anual. De igual forma conviene en seguir otorgando un par de zapatos cada dos años al personal que labora en superficie. ---

3.8 MOVILIDAD INTERNA Y EXTERNA

LA EMPRESA conviene en seguir otorgando la movilidad externa para el traslado de sus colaboradores de su lugar de origen a la Unidad Operativa y viceversa. Los puntos de salida y retorno son los establecidos actualmente. En el caso de la movilidad interna, LA EMPRESA brindará dicho servicio para la facilidad en el traslado de los trabajadores conforme corresponda. En ambos casos, se supervisará el buen servicio, garantizando seguridad, calidad y comodidad de los usuarios. LA EMPRESA pondrá en ejecución los acuerdos de las Actas relativas a este punto. ---

3.9 MOVILIDAD EN CASOS DE EMERGENCIA

LA EMPRESA conviene en atender la petición de los trabajadores que por motivos de emergencia soliciten una movilidad para dirigirse a su lugar de origen, hasta la localidad de Caylloma. -----  
En caso de fallecimiento de familiares directos censados (padres, cónyuge, hijos o hijas), LA EMPRESA brindará la movilidad hasta la localidad de Caylloma, a solicitud del trabajador, si no existiese movilidad directa.-----

103  
4.0 AGUINALDO

LA EMPRESA conviene en otorgar un aguinaldo por navidad consistente en un pavo y una cena mejorada previa coordinación con el área de Bienestar Social. En el mes de Julio, EL SINDICATO podrá efectuar sugerencias al área de Bienestar Social. -----

4.1 PERMISO POR NACIMIENTO DE HIJO

LA EMPRESA conviene en otorgar un permiso con goce de 8 días inasimilables a todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, por nacimiento de uno o más hijos. Dentro de lo posible apoyará el traslado del colaborador al lugar donde ocurrió el nacimiento.

#### 4.4 PRÉSTAMO ADMINISTRATIVO

LA EMPRESA conviene en otorgar préstamos administrativos dentro de lo señalado en su Política de Préstamos, hasta 4 (cuatro sueldos), previa evaluación socio-económica del área de Bienestar Social.

#### 4.5 LICENCIA SINDICAL

LA EMPRESA conviene en otorgar licencia sindical a los dirigentes sindicales de cada una de EL SINDICATO, dentro de los alcances de la normatividad laboral vigente.

#### 4.6 EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO

LA EMPRESA utiliza la herramienta de Evaluación de Desempeño como base para analizar y efectuar oportunidades de mejora de los trabajadores, que en algunos casos sus condiciones económicas y de trabajo justifiquen ser mejorados.

#### 4.7 RECATEGORIZACION

LA EMPRESA conviene en recategorizar permanentemente a los trabajadores que por promoción o necesidades de servicio estén ocupando puestos de una categoría superior de manera definitiva. También se aplicará en los casos que el colaborador demuestre y acredite que las labores realizadas corresponden a uno de categoría superior; en tal caso se pagará el nuevo básico de la categoría desde el momento que el colaborador viene ejerciendo dicho puesto.

#### 4.8 ATENCIÓN ODONTOLÓGICA Y OFTALMOLÓGICA

LA EMPRESA conviene en realizar una campaña anual en atención odontológica y oftalmológica para sus trabajadores con ESSALUD u otra entidad en la Unidad Operativa.

#### 4.9 FACILIDAD ASESORES Y DIRIGENTES SINDICALES DE GRADO SUPERIOR

LA EMPRESA conviene que, a fin de dar facilidades para el ingreso a la Unidad Operativa a los asesores y/o dirigentes sindicales de grado superior, EL SINDICATO deberá presentar una solicitud con dos (2) días de anticipación como mínimo, al área de RRHH de la Unidad, para su evaluación y decisión. Esta decisión deberá ser comunicada por escrito a EL SINDICATO.

LA EMPRESA conviene en continuar implementando de mayor cantidad de capacitaciones de los capacitamientos del personal obrero.

#### III. SALUDACION

LA EMPRESA continuará aplicando su Política de Capacitación de sus trabajadores dentro de su Plan Anual de Capacitaciones. Este Plan está dirigido a satisfacer las necesidades de la Empresa y de sus trabajadores en aspectos técnicos y de seguridad ocupacional.

#### III.1 TRABAJO EN DIAS FERIADOS

LA EMPRESA conviene en otorgar el trabajo por días feriados según las horas efectivas de labor con la sobretasa de ley.

#### III.2 ASIGNACION ALIMENTACION POR VIAJES (VALES DE CONSUMO)

LA EMPRESA conviene en continuar otorgando los vales de consumo en el monto y modalidad acordada en el Inc. c), cláusula Segunda, del Acta de doce de setiembre del 2012, referido a las tarjetas Card.

### IV. DISPOSICIONES FINALES

#### PUNTOS REGULADOS POR DISPOSITIVOS LEGALES

LA EMPRESA y EL SINDICATO convienen en que los puntos que a continuación se detallan, se encuentran regulados por los dispositivos legales vigentes:

- Implementos de Equipos de Seguridad.
- Gratificación por Fiestas Patrias.
- Trabajo en Sobretiempo
- Descanso Vacacional.
- Las Jornadas Acumulativas o Atípicas
- Permisos o licencias Sindicales.
- Licencia y Fuero Sindical.
- Accidentes de Trabajo.
- Subsidio por Descanso Médico.
- Capacitación para Trabajadores.
- Trabajo adecuado de los trabajadores.

Los puntos contenidos en el presente Convenio Colectivo para el período 2013-2014, son los que regirán las Relaciones Colectivas de Trabajo, a partir de la fecha de su suscripción y hasta su vigencia, en aplicación de los dispositivos legales vigentes.

Este que fue presentado en un día de la y conformidad del presente convenio colectivo, fueron emitidos partes por triplicado, a los Veinticuatro días del mes marzo de 2013.

POR LA EMPRESA

POR EL SINDICATO

Anexo U. Compañía de Minera Quiruvilca S.A. y Sindicato de empleados

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2013-2014**

En la ciudad de Lima, siendo las 04.00 P.M. del día veinticinco de Noviembre del año dos mil trece, se reunieron en las oficinas centrales de la empresa, por una parte el Ing° Edgar Vivanco Montejo, Lic. Angel Velarde Pariona y el Dr. Teodorico A. Zambrano Villanueva, en representación de la **COMPAÑÍA MINERA QUIRUVILCA S.A.**; y, de la otra parte los señores SANTOS PEDRO, ROSAS CRUZ; ALEX ELADIO, RODRIGUEZ MENDOZA; Y, FRANCO ANTONIO, GONZALES VILLANUEVA, en representación del "**SINDICATO DE EMPLEADOS DE COMPAÑÍA MINERA QUIRUVILCA S.A.**", con el objeto de arribar a acuerdos finales y dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones que fué presentado por el Sindicato a la Empresa con fecha 30 de mayo del 2013 y que se ha venido tramitando bajo el Exp. N° 014-2013-PR-SDNCRG/TRU, a cargo de la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la Región La Libertad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.-

Luego de amplias deliberaciones y después de múltiples y debatidos cambios de ideas, las partes acordaron dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones en referencia, mediante la adopción de los acuerdos que se detallan a continuación:

**PRIMERO.-** La Empresa y el Sindicato acuerdan el otorgamiento de **UNA GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ**, equivalente a la cantidad de **UN MIL Y CIEN NUEVOS SOLES (S/. 1,100.00)**, a favor de cada uno de sus empleados afiliados, que a la fecha de suscripción del presente acuerdo, continúen trabajando y tengan más de tres meses de servicios. Precisándose, que el indicado otorgamiento, se efectuarán en una sola armada dentro de la primera semana de diciembre del corriente año 2013.

**SEGUNDO.-** El presente convenio colectivo regirá, por el término de **UN AÑO**, contado a partir del 01 de Junio del año 2013 hasta el 30 de Mayo del año 2014 y será estrictamente eficaz entre las partes, de conformidad con la normatividad contenida en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, que norman y regulan en la actualidad, las Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú. Asimismo se deja claramente precisado, que el convenio colectivo de trabajo 2012-2013, estableció una vigencia de TRES AÑOS para las condiciones de trabajo y la revisión anual de las remuneraciones básicas de los empleados permanentes afiliados al Sindicato de Empleados de Compañía Minera Quiruvilca S.A., con plena vigencia de su contenido en la actualidad.

**TERCERO.-** Ambas partes declaran que habiéndose solucionado en términos armoniosos la presente negociación colectiva y conocedoras de la actual coyuntura nacional así como también informadas del contexto internacional de los precios de los minerales y de la situación preocupante que viene confrontando la empresa, así como de las necesidades que requieren cubrir los trabajadores para mejorar su actual economía, declaran su propósito y voluntad de desarrollar sus mayores esfuerzos para mejorar los índices de producción y productividad, en un ambiente de tranquilidad, confraternidad y recíproco respeto en el centro de trabajo de la Unidad Minera de Quiruvilca.


Concluida que fue la reunión, todos los participantes suscriben la presente acta, en señal de conocimiento, conformidad y aprobación.

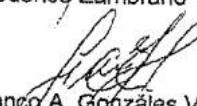
  
Edgar Vivanco Montejo

  
Angel Velarde Pariona

  
Teodorico Zambrano Villanueva.

  
Santos Pedro Rosas Cruz

  
Alex E. Rodríguez Mendoza

  
Franco A. González Villanueva

Anexo V. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. Unidad Julcani y Sindicato de trabajadores



**ACTA DE SOLUCION DEL PLIEGO DE RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES  
MINEROS DE LA COMPAÑIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. UNIDAD  
JULCANI - PERIODO 2014 - 2015**

En la ciudad de Lima siendo las ocho horas del día dos de julio del año dos mil catorce, se reunieron de una parte y en representación de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. - U.P.: Julcani, los señores: Dr. José Miguel MORALES DASSO con DNI N° 08769452; Dr. Miguel Angel DE LA FLOR MUSSO con DNI N° 08231956; Ing° Alejandro MERINO TASSARA con DNI N° 08257871 y señor Ciro B. LOPEZ VERGARA, con DNI N° 23201637 y de la otra parte, en representación del Sindicato de Trabajadores Mineros de la Cia. De Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Julcani; los señores: Tony Fernández Roque, con DNI N° 42474100; Secretario General; Cerapio Choque Mailque, DNI N° 19914868, Secretario de Defensa; Máximo Riveros Hilario, DNI N° 23212158, Secretario General Adjunto; y Luciano Atachagua Bravo, DNI N° 22517894, Secretario de Organización; con el objeto de seguir las reuniones de negociación directa y dar por solucionado el Proyecto de Negociación Colectiva presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de la Cia. De Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Julcani, vigentes para el periodo del 01 de Marzo de 2014 al 28 de Febrero de 2015; llegándose a los siguientes acuerdos:

**Punto N° UNO: AMBITO.-** Las partes acuerdan que, el ámbito de la presente Convención Colectiva que se formaliza en el presente documento será para todos los trabajadores obreros de la unidad Julcani de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A., contemplándose las excepciones que establece el art. 42° del D.L. N° 25593.

**PUNTO N° DOS: VIGENCIA.-** Las partes acuerdan que la vigencia de la presente Convención Colectiva será de un año, contados del 01 de Marzo 2014 al 28 de Febrero de 2015.

**PUNTO N° TRES: AUMENTO GENERAL.-** La Empresa conviene en otorgar a sus Trabajadores un aumento general de remuneraciones sobre sus salarios básicos de S/. 3.65 (Tres con 65/100 nuevos soles) diarios, aumento que se sujetará a las siguientes especificaciones:

- a) Alcanzará a los trabajadores obreros de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. unidad Julcani, que el 01 de Marzo 2014 tengan una antigüedad mayor de tres meses.
- b) El aumento regirá desde el 01 de Marzo 2014 al 28 de Febrero 2015 y tiene efecto permanente sobre las remuneraciones de los trabajadores obreros de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. - unidad Julcani.
- c) Este aumento será independiente a cualquier otro aumento que pudiera otorgar el Supremo Gobierno durante la vigencia del presente convenio.

**PUNTO N° CUATRO: BONIFICACION POR ALTURA.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todos los trabajadores obreros durante la vigencia del presente convenio por concepto de Bonificación por Altura la suma ascendente a S/. 5.85 (cinco con 85/100 nuevos soles), por día.

**PUNTO N° CINCO: HORA NOCTURNA.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todos los trabajadores obreros durante la vigencia del presente convenio por concepto de Bonificación por Hora Nocturna la suma ascendente a S/. 0.60 (sesenta céntimos de nuevo sol), por cada hora, para los trabajadores que realicen trabajos en el horario comprendido entre las 18.00 horas a 06.00 horas.

**PUNTO N° SEIS: BONIFICACION POR SUBSUELO.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todos los trabajadores obreros durante la vigencia del presente convenio por concepto de Bonificación por Subsuelo la suma ascendente a S/. 0.75 (setenta i cinco céntimos de nuevo sol), por hora.

**PUNTO N° SIETE: ASIGNACION FAMILIAR.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todos los trabajadores obreros durante la vigencia del presente convenio, la suma de S/. 75.00 (setenta i cinco con 00/100 nuevos soles) mensuales, monto que determina la Ley de Asignación Familiar. Dicho pacto sustituye lo anteriormente pactado, quedando como único pago por concepto de Asignación por Familia.

**PUNTO N° OCHO: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará por concepto de Asignación por Fallecimiento, durante la vigencia del presente convenio:

- a) Por fallecimiento del trabajador, la suma de S/. 800.00 (Ochocientos con 00/100 Nuevos Soles).
- b) Por fallecimiento de la esposa o conviviente y padres, debidamente censados, la suma de S/. 2,720.00 (Dos mil setecientos veinte con 00/100 Nuevos Soles)
- c) Por fallecimiento de hijo, hijastro o hermanos menores debidamente censados la suma de S/. 2,400.00 (Dos mil cuatrocientos con 00/100 Nuevos Soles).

Asimismo, seguirá otorgando las siguientes condiciones de trabajo con referencia al punto de fallecimiento:

- a.1 Ataúd para obreros (Acta final del 19-12-70)
- a.2 Ataúd familiares (Acta del 30-10-75)
- a.3 Capilla ardiente (Punto N° 52 C.C. 1975/1976)
- a.4 Permisos pagados: Cláusula N° 12 del convenio Colectivo de Trabajo 1975/1976.
- a.5 Movilidad: Cláusula 14 del Convenio Colectivo 1975/1976.

**PUNTO N° NUEVE: BONIFICACION POR QUINQUENIO.-** Las partes convienen en que la Empresa renovará la Bonificación por Quinquenio, manteniendo la misma escala de pagos:

- |                                |   |         |
|--------------------------------|---|---------|
| a) De 05 años 1 día A 10 años  | : | 7.10 %  |
| b) De 10 años 1 día A 15 años  | : | 8.10 %  |
| c) De 15 años 1 día A 20 años  | : | 9.10 %  |
| d) De 20 años 1 día A más años | : | 10.10 % |

Esta Bonificación por Quinquenio será sobre la base del salario básico de cada trabajador. Se aclara que para el goce de este beneficio, se considerará también el tiempo de servicios prestados en otra Unidad de la Empresa.

**PUNTO N° DIEZ: ASIGNACION POR RETORNO VACACIONAL.-** Las partes convienen que la Empresa renovará la Asignación por Retorno Vacacional durante la vigencia del presente convenio, bajo las mismas condiciones pactadas, quedando perfectamente entendido que esta asignación la percibirá el trabajador que goce de vacaciones de acuerdo a Ley.

**PUNTO N° ONCE: BONIFICACION POR REFRIGERIO.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de Bonificación por Refrigerio a todos los trabajadores obreros la suma ascendente a S/. 4.00 (cuatro con 00/100 nuevos soles) diarios. La Bonificación por Refrigerio se paga por todos los días que conlleven el pago de salario y se abonará el 70% de este beneficio por los días que el trabajador reciba subsidio económico (por enfermedad) de ESSALUD, por el tiempo que establece la Ley.

**PUNTO N° DOCE: GRATIFICACION POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.-** La Empresa conviene en continuar otorgando las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a 30 jornales en cada oportunidad, conforme se encuentra establecido en el Decreto Ley N° 27735. En caso de derogatoria, modificación y/o sustitución de la norma legal mencionada se aplicará la que sea más favorable al trabajador.



**PUNTO N° TRECE: HORAS EXTRAS.-** Las partes convienen que la Empresa renovará la vigencia de la sobretasa por horas extras, en el porcentaje que se viene pagando actualmente (65 %).

**PUNTO N° CATORCE: ANIVERSARIO DE LA UNIDAD.-** Considerando que mediante Decreto Supremo N° 045-2009-EM, el Gobierno Peruano prohibió la comercialización del combustible denominado kerosene, las partes reconocen la imposibilidad legal de BUENAVENTURA para continuar otorgando este beneficio por lo que convienen en dejarlo sin efecto a partir de la firma del presente Convenio y en adelante cualquiera fuese su origen.

En compensación a la entrega de Kerosene, por el periodo materia del presente Convenio, las partes convienen que BUENAVENTURA otorgará a los trabajadores que hubiesen superado el periodo de prueba a la firma del presente Convenio una Bonificación por Aniversario de la unidad minera ascendente a S/. 2,960.00 (dos mil novecientos sesenta con 00/100 nuevos soles).

Las partes declaran tener pleno conocimiento y estar de acuerdo que, al igual que el beneficio de entrega de KEROSENE, ESTA BONIFICACION POR Aniversario de la unidad minera no constituye remuneración computable para ningún beneficio, pago, contribución, aporte y/o indemnización, por lo que carece de todo efecto remunerativo legal o convencional.

**PUNTO N° QUINCE: MOVILIDAD DE CCOCHACCASA A JULCANI Y VICEVERSA.-** La Empresa conviene en seguir proporcionando la movilidad de Ccochaccasa a Julcani y viceversa, tres (3) veces por semana en la forma establecida.

**PUNTO N° DIECISEIS: MERCANTIL.-** La Empresa conviene en renovar el crédito en la Mercantil y fijar los precios en la forma establecida de acuerdo al convenio. Con relación a la entrega de los vales de Mercantil, se seguirán otorgando en las fechas establecidas (4,5 y 6 de cada mes).

**PUNTO N° DIECISIETE: ABONO AL PERSONAL.-** La Empresa conviene en otorgar los días dos (2) de cada mes los saldos de planillas y los abonos los siguientes dos sábados de cada mes.

**PUNTO N° DIECIOCHO: MOVILIDAD POR RETIRO DEL TRABAJADOR.-** Las partes convienen que la Empresa renovará lo pactado sobre movilidad cuando el trabajador se retire de la Compañía, para el traslado de familiares, muebles y enseres, otorgándose la suma de S/. 2,220.00 (Dos mil doscientos veinte con 00/100 Nuevos Soles).

**PUNTO N° DIECINUEVE: LICENCIA SINDICAL.-** La Empresa seguirá otorgando 600 días anuales con goce de jornales, para uso de la Dirigencia Sindical, dentro de las características señaladas en el D. L. N° 25593 y D.S. N° 011-92-TR.

**PUNTO N° VEINTE: ESCOLARIDAD.-** Las partes convienen que la Empresa otorgará un Bono por Escolaridad en planilla de S/. 385.00 (trescientos ochenta y cinco con 00/100 nuevos soles), por cada alumno hijo, hijastro u hermanos menores de edad matriculados en el Centro Educativo-Fiscalizado de la Empresa, haciéndose extensivo este beneficio para aquellos hijos que estudian fuera de la Unidad Julcani. Entendiéndose por escolar a aquellos alumnos menores de 18 años, dependientes del trabajador y debidamente censados que estudien inicial, primaria o secundaria, debiendo el trabajador acreditar con la constancia de matrícula para hacerse acreedor de este beneficio, otorgándose un plazo hasta el 30 de Julio del presente año (Acta del 19-03-96).

**PUNTO N° VEINTIUNO: ZAPATOS Y MAMELUCOS.-** La partes convienen que la Empresa otorgará dos mamelucos y un par de zapatos de buena calidad anualmente en el mes de Julio a cada trabajador, para el uso en sus labores dentro de la Empresa.

**PUNTO N° VEINTIDOS: MOVILIDAD PARA LAS ASAMBLEAS DEL SINDICATO.-** La Empresa renovará las facilidades de movilidad para las asambleas generales del Sindicato, de acuerdo a la cláusula N° 68 del Convenio del 19-12-70 y al punto 41 del Convenio del período 1975/1976.

**PUNTO N° VEINTITRES: CAMPAMENTOS.-** La Empresa conviene en continuar con su programa de reparación de las viviendas de los trabajadores, así como suministrar el fluido eléctrico y agua potable, como lo viene haciendo.

**PUNTO N° VEINTICUATRO: ATENCION RECLAMOS COLECTIVOS.-** Las partes convienen en renovar el punto 64 del Convenio Colectivo de 1970, relacionado a los reclamos colectivos del Sindicato con la Empresa.

**PUNTO N° VEINTICINCO: PRESTACIONES DE SALUD.-** La Empresa seguirá atendiendo las prestaciones de salud para los trabajadores y familiares censados que residan en Julcani, en los servicios que se señalan a continuación:

**Servicios Hospitalarios:**

1. Médico permanente
2. Obstetrix permanente
3. Enfermero (personal hospitalario)
4. Odontólogo
5. Servicio radiología
6. Servicio laboratorio
7. Servicio de Farmacia
8. Servicio de Emergencia las 24 horas.
9. Servicio Hospitalización
10. Servicio Ambulancia

ESSALUD asumirá las atenciones de salud de todos los trabajadores y dependientes.

**Se renovará:**

- a. Atención médica a los hijos de los trabajadores mayores de 18 años de acuerdo al pacto (cláusula N° 28 del Convenio Colectivo del 23-10-70)
- b. Visita médica a domicilio (cláusula N° 33 Convenio Colectivo de 1970)
- c. Tópico de ESSALUD en Ccochaccasa.
- d. Evaluación visual o auditivo (cláusula N° 3 del Convenio Colectivo 01-12-80)

Los familiares directos de los trabajadores debidamente censados que residan fuera de la unidad de Julcani, percibirán la atención médica de acuerdo a los dispositivos arriba mencionados.

**PUNTO N° VEINTISEIS: IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD.-** La Empresa conviene en seguir otorgando los implementos de seguridad, de acuerdo al punto 4to. Del Acta de fecha 24-03-79 u punto décimo del Acta del 07-08-80. Asimismo, seguirá cumpliendo con las medidas de seguridad en todos los ámbitos de la mina, conforme lo establecido por Ley.

**PUNTO N° VEINTISIETE: SUSCRIPCIONES.-** La Empresa conviene en continuar otorgando al Sindicato la revista Análisis Laboral.

**PUNTO N° VEINTIOCHO: ADMINISTRACION DE LAS PENSIONES OFICIALES DE OBREROS.-** La Empresa continuará otorgando las facilidades a las pensiones oficiales de obreros, en las mismas condiciones pactadas, además entregará

mensualmente 3 balones de gas (gas propano) de 100 libras a cada una de las tres (3) pensiones oficiales de obreros.

**PUNTO N° VEINTINUEVE: VESTUARIO Y UTILES DE ASEO.-** La Empresa continuará otorgando, en las mismas condiciones, los útiles de aseo para ser utilizados en los vestuarios del personal obrero.


**PUNTO N° TREINTA: CUOTAS SINDICALES.-** La Empresa conviene en proseguir efectuando los descuentos por concepto de cuotas sindicales de acuerdo a Ley, conforme lo viene realizando.

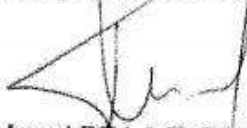
**PUNTO N° TREINTA Y UNO: CLAUSULA DE SALVAGUARDA.-** Las partes acuerdan que si la inflación acumulada al semestre de vigencia del presente convenio supera el 6 %, las partes se reunirán para tratar sobre la cláusula de salvaguarda.

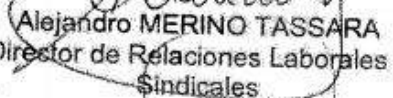
**PUNTO N° TREINTA Y DOS: BONO POR CIERRE DE PLIEGO.-** Las partes acuerdan que la Empresa otorgará un pago por cierre de pliego por única vez, la cifra de S/. 4,100.00 (cuatro mil cien con 00/100 nuevos soles) exonerado de impuestos a cada trabajador, conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 650 (art. 19).

Con el presente Convenio Colectivo, siendo las diez horas con quince minutos, se da solución total al pliego de reclamaciones (Proyecto de Negociación Colectiva) de los trabajadores obreros de la unidad de Julcani, y por lo tanto, se concluye el procedimiento de negociación del período 2014/2015, firmando las partes en señal de conformidad el 02 de Julio de 2014.


**POR LA EMPRESA.**


  
Dr. José Miguel MORALES DASSO


  
Miguel Angel DE LA FLOR MUSSO  
Gerente de Administración y Recursos Humanos

  
Alejandro MERINO TASSARA  
Director de Relaciones Laborales y Sindicales

**POR EL SINDICATO.**

  
Tony Fernandez Roque  
Secretario General

  
Cerapio Choque Mallque  
Secretario de Defensa

  
Maximo Riveros Hilario  
Secretario General Adjunto

## Anexo W. Compañía Minera Condestable S.A. y Sindicato de trabajadores

### CONVENIO COLECTIVO 2014 - 2015

A los 22 días del mes de diciembre del año 2014, se reunieron en el local del restaurant "MIRASUR", ubicado en la localidad de Mala, provincia de Cañete, de una parte:

**Compañía Minera Condestable S. A.**, identificada con RUC 20100056802 y domicilio en Av. Manuel Olgüín 501 octavo piso, distrito de Santiago de Surco, representada por los señores Edgar Vivanco Montejo, Gerente de Recursos Humanos identificado con DNI N° 07481699, Raúl Solís Bustamante, Jefe de Recursos Humanos identificado con DNI N° 08563759 y Pablo Olivera del Castillo, apoderado, identificado por DNI N° 40135162 a la que en adelante se le denominará Condestable.

Y, de la otra parte:

Felipe Quispe Carpio, Representante de la Asamblea,  
José Zapana Calla, Representante de la Asamblea,  
Leandro Díaz Tito, Representante de la Asamblea,  
Jesús Leva Guzmán, Secretario de Prensa y Propaganda,  
Jorge Condolí Castillo, Representante de la Asamblea,  
Víctor Torres Carranza, Representante de la Asamblea,  
Fidel Jara Trujillo, Secretario de Organización,  
Elvis Álvarez Guzmán, Secretario de Defensa,  
Carlos Rujel Tineo, Secretario General,  
Fausto Díaz Asín, Secretario de Defensa,  
Charles Jara Trujillo, Representante de la Asamblea,  
Víctor Melchor Matamoros, Secretario General Adjunto,  
Ronald Zavala Urbina, asesor de la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú, y Juan José Coveñas Benites, Asesor Legal del Sindicato,

A la que en adelante se le denominará el Sindicato

Los representantes de los trabajadores afiliados al Sindicato de Trabajadores Mineros de Compañía Minera Condestable S.A., fueron elegidos por mayoría absoluta de los trabajadores, según consta en el acta de asamblea del Sindicato de fecha 28 de agosto del 2014, adjunta el presente documento.

Condestable y el Sindicato deliberaron ampliamente sobre las razones que sustentan sus planteamientos, llegando a los siguientes acuerdos que dan solución completa y definitiva al Pliego de Reclamos presentado el 29 de setiembre del 2014, de acuerdo a los términos y condiciones que se señalan en el presente documento:

#### **Cláusula Primera. Referencias Legales y Convencionales**

El presente convenio colectivo de trabajo se encuentra amparado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú vigente, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo N° 87° y 98° y

los procedimientos legales que establece el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su reglamento y otros dispositivos anexos y complementarios.

#### **Cláusula Segunda. Ámbito de Aplicación**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de Condestable afiliados al Sindicato. En consecuencia, las condiciones y beneficios previstos en este documento serán aplicables a todos los trabajadores afiliados al Sindicato de acuerdo a la relación presentada por el Sindicato el 18 de noviembre de 2014 y que a la fecha de inicio de la vigencia, tengan vínculo laboral con Condestable con más de noventa (90) días calendario de labor continua.

#### **Cláusula Tercera. Vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo**

La vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo será de un (01) año, desde el 01 de noviembre de dos mil catorce, hasta el 31 de octubre de dos mil quince.

Los beneficios acordados por las partes, al amparo del presente Convenio Colectivo de Trabajo se mantendrán vigentes durante el periodo señalado, en los términos que se detallan en las cláusulas siguientes.

#### **Cláusula Cuarta. Desarrollo y Calificación Profesional**

Condestable continuará implementando herramientas para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, y permanentemente promoverá su desarrollo y crecimiento dentro de la organización, brindando las oportunidades para ello.

#### **Cláusula Quinta. Incremento de Remuneraciones y salvaguarda**

Condestable otorgará un incremento salarial de S/. 3.80 que regirá a partir del primer día del mes de noviembre de 2014.

El incremento se aplicará sobre la remuneración básica vigente al 31 de octubre de 2014 de cada uno de los trabajadores afiliados al Sindicato.

Los reintegros correspondientes se pagaran el 02 de enero de 2015.

#### **Salvaguarda de Cláusula Quinta**

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las condiciones económicas del país se deterioran sustancialmente y el Índice de Precios al Consumidor a nivel nacional (Inflación Nacional) que publica el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), sufra una variación porcentual acumulada superior al 7.00% (siete puntos porcentuales) durante el periodo comprendido dentro de la vigencia del convenio, Condestable incrementará la remuneración básica de los trabajadores en el monto que corresponda a la diferencia entre la inflación nacional acumulada total durante el periodo comprendido dentro de la vigencia del convenio, menos el 7.00% (siete puntos porcentuales). Dicho incremento se computará únicamente respecto de la remuneración básica, y se hará efectivo a partir de noviembre de 2015. La aplicación de la presente salvaguarda no modificará los demás términos y condiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Cláusula Sexta. Asignación por Alimentación**

Condestable otorgará a los trabajadores una Asignación por Alimentación, según el siguiente detalle:

- Trabajadores que laboran en jornada acumulativa o atípica (10 x 5); La suma de S/. 7.00 (Siete y 00/100 Nuevos Soles) diarios, por día real y efectivamente laborado, el mismo que regirá durante toda la vigencia del presente Convenio.

- Trabajadores que laboran en jornada 6 x 1; La suma de S/. 5.00 (cinco con 00/100 Nuevos Soles) diarios, por día real y efectivamente laborado, el mismo que regirá durante toda la vigencia del presente convenio.

#### **Cláusula Séptima. Entrega Mensual de Detergente**

Condestable continuará entregando un (1) kilogramo de detergente mensual a los trabajadores sindicalizados.

#### **Cláusula Octava. Sobretiempo**

Condestable retribuirá las labores en sobretiempo de los trabajadores que presten servicios en el régimen de jornadas acumulativas (Régimen 10 x 5) vigente en Condestable siempre que superen el cálculo compensatorio de la jornada atípica o a los trabajadores que laboren más horas de las establecidas en el régimen regular (Régimen 6 x 1); en ambos casos corresponda su calificación, conforme se detalla a continuación:

(a) CONDESTABLE en dichos supuestos otorgará a sus trabajadores que realicen labores en sobretiempo, la opción de compensar con descanso físico o recibir el pago por estas labores, previa aceptación del trabajador, de acuerdo a las normas legales vigentes:

- Sobretasa del 25% para las dos (02) primeras horas.
- Sobretasa del 35% para las dos horas siguientes.
- En caso de labores durante el día de descanso semanal obligatorio (DSO), la sobretasa equivaldrá al 100%, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente.

(b) Se acordó que la base de cálculo para el pago por labores en sobretiempo será la tasa horaria que actualmente aplica Condestable que resulta de dividir la remuneración básica mensual y la asignación familiar entre doscientos cuarenta (240) horas, de acuerdo a las normas vigentes.

(c) Para la realización de labores en sobretiempo el trabajador deberá contar previamente con la boleta de autorización de sobretiempo debidamente firmada por el jefe del área correspondiente.

(d) El sobretiempo será realizado siempre en horas completas y en un múltiplo de una (1) hora.

#### **Cláusula Novena. Remuneración Mínima Minera**

El salario mínimo en Condestable estará regulado por el Decreto Supremo N° 030-89-TR, que establece que dicho monto no podrá ser inferior al que resulte de aplicar un veinticinco por ciento (25%) adicional a la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad de pago.

#### **Cláusula Décima. Asignación Familiar**

Condestable realizará el pago de la asignación familiar a los trabajadores que acrediten a la Empresa que efectivamente tienen hijos a su cargo, sea uno o más hijos menores de 18 años o que acrediten contar con hijos mayores de edad, que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios, hasta por un máximo de (06) años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

El monto del beneficio señalado será el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima minera vigente en la oportunidad de pago.

#### **Cláusula Undécima. Prestaciones Alimentarias**

Condestable continuara ofreciendo mensualmente el beneficio de prestaciones alimentarias, el mismo que se otorgará a los trabajadores afiliados al Sindicato bajo la modalidad de suministro indirecto, al amparo de lo establecido en el numeral b. 1, del inciso b) del artículo 2 de la Ley N° 28051, mediante la entrega de vales de alimentos los cuales podrán utilizarse para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados. El monto de los vales de Alimentación será equivalente al quince por ciento (15%) de la remuneración básica mensual de cada trabajador afiliado al Sindicato, que en el caso del personal obrero se calcula de la siguiente forma:

Jornal básico diario \* 30 + Asignación Familiar (si aplica) / 15%

De conformidad con lo establecido por el artículo 3 de la Ley N° 28051, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas al amparo de la presente cláusula, constituyen remuneraciones no computables y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional, ni para los aportes o contribuciones a la Seguridad Social.

#### **Cláusula Duodécima. Movilidad**

Condestable continuará ofreciendo a los trabajadores que laboren en la Empresa, en las frecuencias y horarios que ella establezca en destino o retorno de la Unidad Minera, el servicio de movilidad, asumiendo el costo al cien por ciento (100%).

#### **Cláusula Decimotercera. Seguro Oncológico**

Condestable contratará el seguro oncológico que cubre los gastos que se ocasionan por la enfermedad del cáncer, para todos los trabajadores afiliados al Sindicato, para que se brinde una atención médica oportuna.

#### **Cláusula Decimocuarta. Seguro Vida Ley**

Condestable continuará otorgando el Seguro de Vida Ley a sus trabajadores empleados y obreros desde el primer día de inicio de labores siempre y cuando los trabajadores entreguen oportunamente la declaración jurada de beneficiarios y cumplan con todos los requisitos establecidos por la Ley.

El monto del beneficio será de acuerdo a Ley, para los casos de:

Muerte natural	: 16 remuneraciones mensuales
Muerte accidental	: 32 remuneraciones mensuales
Invalidez permanente	: 32 remuneraciones mensuales

Adicionalmente, y sin perjuicio de lo establecido por Ley; Condestable otorga un seguro extendido al Vida ley, bajo las mismas condiciones de la cláusula precedente, conforme se detalla en el párrafo siguiente:

El monto del beneficio adicional, será el establecido a continuación:

Muerte natural	: 08 remuneraciones mensuales
Muerte accidental	: 16 remuneraciones mensuales
Invalidez permanente	: 16 remuneraciones mensuales

Queda establecido que para el caso del personal obrero la remuneración mensual de esta cláusula es el equivalente a treinta (30) jornales básicos diarios.

La determinación del valor de la remuneración mensual será de acuerdo a lo establecido por ley y por la póliza de vida contratada por Condestable.

#### **Cláusula Decimoquinta. Permiso con Goce de Haberes por Fallecimiento**

Condestable considerara que la ausencia es justificada siempre y cuando el trabajador haya dado aviso a la brevedad en caso de fallecimiento de familiares directos, entendiéndose como tales al cónyuge o conviviente e hijos, debidamente acreditados e inscritos como derechohabientes ante EsSalud, así como a los padres y hermanos del trabajador.

Estos permisos no excederán de tres (03) días cuando el fallecimiento y sepelio ocurren dentro del ámbito geográfico del centro de trabajo, donde el trabajador labora permanentemente y de cinco (05) días cuando el fallecimiento o el sepelio se produzca en una ciudad distinta a la ubicación geográfica del centro de trabajo.

#### **Cláusula Decimosexta. Asignación por Fallecimiento**

Condestable otorgará a sus trabajadores una Asignación Familiar Extraordinaria ascendente a la suma de S/ 1,300.00 (Un mil trescientos y 00/100 Nuevos Soles), en caso de fallecimiento de familiares directos, entendiéndose como tales al cónyuge o conviviente o hijos, debidamente acreditados e inscritos como derechohabientes ante EsSalud, así como a los padres y hermanos del trabajador.

El pago de la Asignación señalada se efectuara dentro de los (5) días calendarios posteriores a la fecha en que el trabajador presente a Condestable copia certificada del Acta de Defunción correspondiente, lo que debe ocurrir a más tardar a los quince (15) días calendarios posteriores a la fecha de fallecimiento, vencido el plazo señalado, el trabajador perderá el derecho de solicitar el pago de la Asignación.

Queda expresamente establecido que la Asignación por Fallecimiento se pagará por única vez, siendo de naturaleza extraordinaria, y en consecuencia no constituye remuneración computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista o pueda existir en Condestable, ni base de cálculo para el pago de contribuciones sociales.

#### **Cláusula Decimosétima. Licencia Sindical**

Condestable otorgará licencia sindical basado en lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento aprobado por Decreto Supremo N° 011-92-TR, y las características particulares de las operaciones de Condestable de acuerdo a lo siguiente:

1. Los permisos se otorgarán únicamente a los miembros de la dirigencia sindical elegida por asamblea. A tal efecto, al inicio de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo y/o al inicio del periodo de gestión de la junta directiva del Sindicato, este presentará a Condestable la documentación que acredite a los dirigentes sindicales, obligándose además a comunicar las eventuales variaciones en la composición de dicha dirigencia.
2. Condestable otorgará un total de 270 (doscientos setenta) días de licencia sindical, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo Trabajo para la dirigencia sindical. Queda establecido que los días de permiso no son acumulables con otros periodos y que los días de reuniones con Condestable en negociación colectiva en trato directo y/o en conciliación y/o reuniones Extraproceso y/o reunión de coordinación mensual, no se consideraran en el cómputo de los días de Licencia Sindical.
3. El Sindicato remitirá a recursos humanos la solicitud de la Licencia Sindical con una anticipación mínima de dos (02) días hábiles al día en que se gozará.



4. La Licencia Sindical. A tal efecto, el Sindicato podrá presentar la solicitud por escrito o per medios electrónicos.
5. La Licencia Sindical será solicitada al inicio o al final de la jornada de trabajo y no en horas intermedias.
6. La Licencia Sindical solo se aplica a las horas en planilla.
7. La solicitud de la Licencia Sindical deberá contar como mínimo con la firma del Secretario general y otro dirigente que no sea el beneficiario del permiso, con excepción del Secretario General o Secretario General Adjunto y será otorgado como máximo a ocho (8) dirigentes por oportunidad.
8. La Empresa otorgará la Licencia Sindical siempre y cuando no interfiera con sus operaciones, previa coordinación con el Sindicato.
9. Los permisos sindicales serán considerados en periodos de un día (1) completo, no en valores parciales ni menores a este y en progresión de adición en periodos similares.
10. La incomparecencia a laborar por parte de los dirigentes sin la debida licencia sindical, aún en el supuesto de que dicha inasistencia se haya sustentado en cuestiones sindicales, será considerada como falta injustificada al trabajo y se encontrará sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

#### **Cláusula Decimoctava. Asistencia**

Las partes reconocen que el ausentismo laboral constituye uno de los principales factores que afectan la productividad y economía de Condestable y de los trabajadores, al tiempo que se comprometen a desarrollar sus actividades primando la buena fe, armonía, la comunicación y diálogo siempre como primera instancia antes de aplicar medidas de fuerza, que perjudican la economía de los trabajadores al no recibir pago alguno por las horas o guardias no laboradas.

Como un incentivo para superar la situación descrita, Condestable otorgará en pago extraordinario, atendiendo al cumplimiento de los criterios establecidos en la presente cláusula, ascenderá a la suma de hasta S/. 2,500.00 (dos mil quinientos y 00/100 Nuevos Soles) por trabajador. Las partes reconocen que el beneficio pactado es de naturaleza extraordinaria, en consecuencia y de conformidad con lo establecido por el literal a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650. Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no es computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista, y será otorgado por única vez, por lo que el Sindicato declara conocer y aceptar que este beneficio no es exigible en el futuro.

#### **1. Causalidad del beneficio**

A fin de generar el derecho a percibir el beneficio objeto de la presente cláusula, los trabajadores afiliados al Sindicato deberán cumplir con sus obligaciones de trabajo y asistencia a su respectiva labor en los días y turnos que les corresponde a fin de garantizar la continuidad y normalidad de las labores productivas.

Se precisa que el beneficio será abonado hasta el 05 de febrero de 2015, por lo que constituye un pago adelantado de un compromiso que registró desde el 01 de noviembre del 2014 al 31 de octubre de 2015, el mismo que en caso de incumplimiento será descontado de sus Beneficios Sociales (Gratificaciones y/o Utilidades) respetando los mínimos legales establecidos por el Decreto Supremo N° 030-89-TR y hasta la cobertura del adelanto.

Condestable señala que la ausencia injustificada será castigada con el descuento del 50% del beneficio (menos el impuesto a la renta de quinta categoría) y la segunda falta será castigada en igual porcentaje (menos el impuesto a la renta de quinta categoría), la excepción a la regla anterior lo constituyen las situaciones de faltas injustificadas del punto (ii) de la presente cláusula.

2. Forma de pago del beneficio

Monto del beneficio: Hasta S/. 2,500.00 (Dos mil quinientos y 00/100 Nuevos Soles), que se otorgará durante los primeros cinco (5) días útiles del mes de febrero de 2015.

3. Forma de Cálculo del Beneficio

A fin de determinar el monto que corresponderá al trabajador, se tendrán en consideración los siguientes criterios.

- (i) El monto señalado en el punto anterior, corresponderán a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable durante la totalidad del periodo de (12) meses anteriores al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo. De conformidad con lo establecido en la Cláusula Tercera.

Los trabajadores que durante el periodo de doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del año de vigencia del Convenio Colectivo, mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de seis (6) meses completos, tendrán derecho a percibir el cincuenta (50%) de los montos señalados en el punto anterior.

De igual forma, los trabajadores que durante el periodo de doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del año de vigencia del Convenio Colectivo, mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de tres (3) meses completos, tendrán derecho a percibir el veinticinco por ciento (25%) de los montos señalados en el punto anterior.

- (ii) Se considera como asistencia normal del trabajador, los siguientes supuestos:

- Licencias y/o permisos sindicales otorgados por Condestable al amparo de la ley o de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- Descanso vacacional.
- Descansos médicos por accidente de trabajo y/o accidente común.
- Descansos médicos por enfermedades profesionales y/o enfermedades comunes.
- Los días de inasistencia por razones que, de acuerdo a ley, sean considerados como, laborados para todo efecto legal.

**Cláusula Decimonovena. Bonificación por Cierre de Pliego**

Atendiendo a la responsabilidad y buena voluntad mostrada por el Sindicato durante el curso de la negociación colectiva, que ha permitido que las partes arriben a una solución del Pliego de Reclamos en trato directo, Condestable conviene en otorgar a los trabajadores afiliados al Sindicato, por única vez, una Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego ascendente a la suma de S/. 1,300.00 (Un mil trescientos y 00/100 Nuevos Soles) que se abonará el 02 de enero de 2015.

El cálculo se efectuará de acuerdo a lo siguiente:

- Los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable durante la totalidad del periodo de doce (12) meses anteriores al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo de

trabajo percibirá el total que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 1,300.00 (Un mil trescientos y 00/100 Nuevos Soles).

- Los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de seis (6) meses completos anteriores a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) del monto del beneficio que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 650.00 (Seiscientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles).
- De igual forma, los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de tres (3) meses completos anteriores a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir el veinticinco por ciento (25%) del monto del beneficio que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 325.00 (Trescientos veinticinco y 00/100 Nuevos Soles).

De conformidad con lo establecido en la cláusula tercera, el inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo se computa desde el 01 de noviembre de 2014.

Queda expresamente establecido que la Bonificación por Cierre de pliego se pagará por única vez, siendo de naturaleza extraordinaria, y en consecuencia, de conformidad con lo establecido por el literal a) del artículo 19, del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no constituye remuneración computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista o pueda existir en Condestable, ni base de cálculo para el pago de contribuciones sociales.

#### **Cláusula Vigésima. Aniversario Sindical**

Condestable entregará al Sindicato, la suma de S/. 7,000.00 (Siete mil y 00/100 Nuevos Soles) por Aniversario Sindical, pago que se hará efectivo dentro de los primeros quince (15) días del mes de setiembre de 2015.

#### **Cláusula Vigésimoprimera. Publicación del Convenio**

Condestable entregará por única vez al Sindicato, dentro de los treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha del presente documento, una cantidad de ejemplares equivalente al número de afiliados que el Sindicato haya acreditado ante la Empresa, a la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo debidamente empastados, a fin de que sean distribuidos entre los trabajadores afiliados.

#### **Cláusula Vigésimosegunda. Reuniones de Coordinación Mensual**

Condestable y el Sindicato reiteran su compromiso y voluntad de continuar mensualmente con la realización de las reuniones de coordinación mensual dentro de los primeros diez (10) días útiles de cada mes, para lo cual, el Sindicato remitirá previamente la agenda de los temas a tratar en dichas reuniones.

#### **Cláusulas Finales**

Queda entendido que con la suscripción del presente convenio colectivo se tiene por solucionado de forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado a Condestable por el Sindicato el día 29 de setiembre de 2014 y que el presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de los trabajadores afiliados al Sindicato de forma permanente durante el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2014 al 31 de octubre del 2015.

De conformidad con lo dispuesto por el inciso (F) del artículo 43° del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, una copia de este convenio de remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad será entregada por Condestable al Ministerio de Trabajo con el objeto de que se registre y se archive. Una copia del cargo será entregada al Sindicato para su archivo.

Finalmente Condestable y el Sindicato reiteran su compromiso de seguir cumpliendo con las normas y principios laborales vigentes, estándares de desempeño en la gestión de seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente y código de ética, a fin de preservar el diálogo y reconocimiento que su recurso humano es el activo más importante y pieza fundamental para el logro de sus objetivos.

Adicionalmente, Condestable ratifica su compromiso de continuar respetando la libertad de sindicalización de los trabajadores así como los derechos que asisten a los mismos; y el Sindicato reconoce las facultades que la ley otorga a Condestable en su calidad de empleador.

En señal de conformidad, se suscribe este Convenio Colectivo de Trabajo en tres (03) ejemplares, en la ciudad de Maia-Cañete, el 22 de diciembre de 2014 a las 21:00 hrs.



## Anexo X. Compañía Minera Quiruvilca S.A. y Sindicato de empleados

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2014-2015

En la ciudad de Lima, siendo las 10:00 A.M. del día Martes veintuno de Octubre del año dos mil catorce, se reunieron en las oficinas administrativas de la oficina central de Lima, por una parte, el Ing. Edgar Vivanco Montoya en su calidad de Gerente Corporativo de Recursos Humanos, el Lic. Angel Valarde Pizarra en su calidad de Superintendente de Administración y Recursos Humanos y el Dr. Teodoro A. Zambrano Vianueva, como Asesor y Gerente de Trabajo en representación de **COMPANIA MINERA QUIRUVILCA S.A.** y de la otra parte los señores **ELMER ALFREDO MUÑOZ ESPINOLA, JUAN CARLOS GAMARRA MORALES Y ALEX ELADIO, RODRIGUEZ MENDOZA**, en representación del **SINDICATO DE EMPLEADOS DE COMPANIA MINERA QUIRUVILCA S.A.**, con el objeto de arribar a acuerdos y dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones que fuera presentado por el Sindicato a la Empresa con fecha 06 de mayo del 2014, a cargo de la Subdirección de Negociaciones Colectivas de la Región La Libertad del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo.

Tras de amplias deliberaciones y después de múltiples planteamientos así como debatidos cambios de ideas las partes acordaron dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones en referencia, mediante la adopción de los acuerdos que se detallan a continuación:

**PRIMERO:** La Empresa acuerda el otorgamiento de **UN INCREMENTO REMUNERATIVO ANUAL** a sus trabajadores empleados permanentes sindicalizados en calidad de **INCREMENTO AL SUELDO BASICO**, de la cantidad de **S/. 52.50 (CINCUENTIDOS NUEVOS SOLES Y CINCUENTA CENTIMOS) MENSUALES**, a partir del día primero de Junio del año dos mil catorce y será aplicable a todos los trabajadores empleados permanentes sindicalizados que a dicha fecha, continúen laborando y tengan más de tres meses de servicios. El reintegro correspondiente se efectuará el 30 de octubre del 2014.

**SEGUNDO:** La Empresa acuerda el otorgamiento de **UNA GRATIFICACION EXTRAORDINARIA POR UNICA VEZ**, equivalente a la cantidad de **TRESCIENTOS SESENTINCINCO NUEVOS SOLES (S/.365.00)** y será aplicable a todos los empleados permanentes sindicalizados que a dicha fecha continúen laborando y tengan más de tres meses de servicios. Fiándose que el importe de la indicada "gratificación extraordinaria" se abonará en una sola abono, en la quincena del mes de Noviembre del presente año 2014.

**TERCERO:** El presente convenio colectivo regirá y tendrá vigencia, por el término de **UN AÑO**, contado a partir del **01 de Junio del 2014** hasta el **31 de Mayo del 2015** y será estrictamente eficaz entre las partes, de conformidad con la normatividad contenida en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, que norman y regulan en la actualidad las Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú.

**CUARTO.-** Las partes ampliamente conocedoras de la actual coyuntura nacional que confronta la Nación, así como también informadas del declive en el contexto internacional de los precios de los minerales y de la situación preocupante de la empresa así como de las necesidades que requieren cubrir los trabajadores para mejorar su actual economía, declaran su propósito y voluntad en desarrollar sus mayores esfuerzos para mejorar los índices de producción y productividad, en un ambiente de tranquilidad, confraternidad y recíproco respeto en el centro de trabajo de la Unidad Minera de Guaymas.

Concluida que fue la reunión, todos los participantes suscriben la presente acta, en señal de conocimiento, conformidad y aprobación.


  
Edgar Vivanco Montejó

  
Angel Velarde Pariona

  
Teodoro A. Zambrano V.

  
Eimer A. Muñoz Espinola

  
Juan C. Gamarra Morales

  
Alex E. Rodríguez Mendoza



## Anexo Y. SPCC y Sindicato Unificado de Trabajadores y anexos

### CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2015 - 2018

#### CLÁUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La presente Convención Colectiva tiene como inicio de vigencia el 1 de setiembre de 2015 y concluirá el 31 de agosto de 2018. Respecto de quienes fueron afiliados al SUTOTA tiene como inicio de vigencia el 1 de diciembre de 2015.

#### CLÁUSULA 2.- CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo son de carácter permanente y tienen fuerza vinculante entre la Empresa y los trabajadores que a la fecha de su suscripción, tengan contrato a plazo indeterminado y estén afiliados al Sindicato Unificado de Trabajadores de SPCC y Anexos, y aquellos que se incorporen con posterioridad cuando corresponda.

Establece el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

#### CLÁUSULA 3.- FACULTADES DE LA EMPRESA

Las facultades que corresponden a la Empresa en su condición de principal de la relación laboral, se sujetan a las limitaciones establecidas por la Ley y la Convención Colectiva.

#### CLÁUSULA 4.- INVIOLABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas y procurarán de buena fe su fiel observancia, reconociendo que esta es la única forma que pueden resolverse los problemas laborales que se presenten de manera justa y equitativa entre ambas partes y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa y sus trabajadores.

#### CLÁUSULA 5.- REUNIONES MENSUALES Y SEMANALES

Cada fin de mes se llevará a cabo reuniones entre los representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por el sindicato con tres días de anticipación.

Así mismo, con las mismas características contenidas en el párrafo anterior se llevarán, de ser necesario, reuniones semanales para tratar asuntos laborales de interés individual, cuya agenda deberá ser presentada con 48 horas de anticipación.

Los acuerdos constarán en actas, suscritas por las partes.

Excepcionalmente, la Empresa, cuando considere necesario citará a una reunión al Sindicato. Solo para estas reuniones excepcionales, la Empresa asumirá a su cuenta los permisos sindicales.

#### CLÁUSULA 6.- DENOMINACIONES

Para efecto de la presente Convención Colectiva, se establecen las siguientes denominaciones:

- a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL.**- Persona o Tribunal Arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- b) **ASESORES.**- De conformidad con el Art. 50º del Decreto Ley 25593, son los Abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como Dirigentes Sindicales de Organizaciones de nivel Superior a las que se encuentra afiliado el Sindicato.
- c) **BONIFICACIONES.**- Son remuneraciones especiales independientes de la remuneración básica, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.**- Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- e) **EMPRESA.**- Southern Perú Copper Corporation, Sucursal del Perú.
- f) **SINDICATO.**- Se refiere al Sindicato Unificado de Trabajadores de Southern Perú y Anexos (SUT-SPCC)
- g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR.**- La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por el o la cónyuge o conviviente y por los hijos (incluye hijastros) hasta la edad de dieciocho (18) años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla veinticuatro (24) años y los hijos e hijastros incapacitados por invalidez total o parcial, aun cuando sean mayores de edad; la familia del trabajador incluye a la madre y al padre dependiente o imposibilitados para trabajar.
- h) **OIT.- Organización Internacional del Trabajo.**
- i) **ORGANISMOS SINDICALES DE GRADO SUPERIOR:**
  - **FNTMMSP.-** Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.

- CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú.
- FTMMSPCC.- Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de SPCC.

- j) **PARTES.-** De un lado la Empresa y de otro el Sindicato.
- k) **REMUNERACIÓN BÁSICA.-** Suma fija mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualesquiera sea su denominación.
- l) **REMUNERACIÓN ORDINARIA.-** Suma total mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor.
- m) **SOBRETIEMPO.-** Es todo tiempo extra que el trabajador labore inmediatamente antes o inmediatamente después de su jornada de trabajo ordinaria.
- n) **TRABAJADORES.-** Cuando se mencione trabajadores, se entenderá que se alude a todos quienes tengan contrato a plazo indeterminado vigente con la Empresa, que estén afiliados al Sindicato y presten servicios en Toquepala, Ilo o Cujajone, y aquellos que se incorporen al Sindicato con posterioridad, cuando corresponda.

#### CLÁUSULA 7.- ASIGNACIONES

- a) **Familiar:** La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.
- b) **Textos y Útiles Escolares:** La empresa otorgará anualmente textos y útiles escolares a los hijos de sus trabajadores que cursen estudios en los Centros de Estudios sostenidos por la empresa. En el caso de los hijos de los trabajadores que estudien fuera del campamento de la Empresa se les concederá el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden a los hijos de los trabajadores que estudian en los Centros Educativos sostenidos por la Empresa, para inicial, primaria y secundaria, según corresponda. Este beneficio no se otorgará a los alumnos repitentes y/o que superen la mayoría de edad legal (salvo los casos de salud).
- c) **Uniformes Escolares:** La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.
- d) **Escolar:** La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3, 4 y 5 años) a S/. 143.25, Primaria a S/. 143.25 y Secundaria a S/. 166.66. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.
- e) **Estudios Superiores:** La Empresa otorgará una asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) ascendente a S/. 631.47.
- f) **Asignación por movilidad y embalaje:** La Empresa abonará la suma de S/. 1,652.42 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.
- g) **Asignación SPCC (ex Altura y ex Fundición):** Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en las Unidades Productivas de Toquepala, Ilo o Cujajone; la Empresa conviene en elevar el monto a S/. 13.67.
- h) **Compensación Mensual:** La Empresa conviene en elevar el monto

de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/. 48.46.

#### CLÁUSULA 8.- BONIFICACIONES:

a) **Tiempo de Servicios:** Los trabajadores recibirán una bonificación mensual por tiempo de servicios, equivalente al 5% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio de trabajo. No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso, enfermedad o vacaciones.

b) **Pago por Alimentación y Refrigerio:** Para los trabajadores de Cujajone, la Empresa pagará una bonificación por Alimentación y Refrigerio de S/. 437.09 mensuales. Este acuerdo sustituye la alimentación caliente (en especie). Para Ilo y Toquepala, se mantendrá la opción que eligieron los trabajadores en el 2013, entre el "pago por alimentación y refrigerio" de S/. 437.09 y la "Alimentación Caliente" en la misma forma que lo venían recibiendo, esto es, alimentación caliente en Turno A o Turno Diurno o el pago proporcional en efectivo calculado sobre el monto mensual de S/. 195.19 cuando deban laborar en forma rotativa por turnos B, C o Turno nocturno, este pago es sujeto a asistencia.

El valor de la alimentación caliente para los efectos legales se fija en S/. 8.26. Dicho importe se aplicará exclusivamente a la cobertura de la alimentación, excluyendo los gastos administrativos, transporte, y la rentabilidad del concesionario.

No se otorgará doble beneficio, es decir, no se pagará esta bonificación a los trabajadores que reciban alimentación de la Empresa.

c) **Diferencial de Turno:** La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. Turno "B": 25% de la remuneración básica promedio general dividida entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.
2. Turno "C": 50% de la remuneración básica promedio general dividida entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

d) **Trabajo en horas de ingerir alimentos:** Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de la remuneración básica, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso de los 30 minutos de refrigerio, o de interrumpirse la ingesta de alimentos, el trabajador tendrá derecho al pago del beneficio sin perjuicio de los 30 minutos para ingerir sus alimentos o descansar.

e) **Trabajo en Tiempo Inusitado:** Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado desde su vivienda al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a la misma.

El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% de la remuneración básica, y la Empresa garantizará un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.

Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada



normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusual, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su remuneración básica más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.

Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso del trabajador, el pago se efectuará conforme la cláusula 13, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.

Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos de compensación.

#### CLÁUSULA 9.- PAGO POR TRABAJO EN SÉTIMO DÍA

Para los trabajadores de las secciones donde por la naturaleza del servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y tenga descanso programado al octavo día, recibirán una sobretasa del 100% por el trabajo efectuado en sétimo día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

#### CLÁUSULA 10.- GRATIFICACIONES

- a) **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.
- b) **Primero de Mayo:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1º de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de remuneración básica promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la boleta de pago del mes de Abril.
- c) **Día del Minero:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de remuneración básica promedio general de los trabajadores, vigente el 01 de diciembre. Esta se pagará en la boleta de pago del mes de noviembre.
- d) **Gratificación Vacacional:** La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a una remuneración básica mensual. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 1º de diciembre de cada año o S/. 876.04, el que resulte mejor.

#### CLÁUSULA 11.- SOBRETIENTO

El trabajo en sobretiempos es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempos será abonado con una sobretasa del 100% sobre la remuneración básica.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempos con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempos. La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

#### CLÁUSULA 12.- REEMPLAZOS

- 1) Cuando la Empresa tenga que cubrir reemplazos temporales de no más de 3 meses, salvo casos excepcionales, lo podrá hacer con trabajadores de la misma u otra categoría.
- 2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus labores a otro trabajador que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
- 3) La Empresa abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia de la remuneración básica del reemplazado y la remuneración básica del reemplazante desde el primer día de reemplazo, siempre y cuando la remuneración básica de la categoría correspondiente al reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.
- 4) La Supervisión se hará responsable de postear el reemplazo al trabajador conforme corresponda, observando la característica de temporalidad del mismo.

#### CLÁUSULA 13.- TRABAJO EN DÍAS DE DESCANSO

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

#### CLÁUSULA 14.- TRABAJO EN FERIADOS

Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con una sobretasa del 100% de la remuneración ordinaria. El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por ley.

Cuando sea necesario trabajar, la Empresa está obligada a comunicar con un mínimo de 48 horas de anticipación. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por ley.

Solo para Ilo, la Supervisión programará las operaciones para los días 25 de diciembre y 01 de enero de forma tal que cada trabajador tenga la opción de descansar uno de los feriados, salvo que expresamente acepte ambos feriados. El resto de los feriados se laborará de la misma forma como se venía haciendo en el convenio anterior.

#### CLÁUSULA 15.- JORNADAS- PRONUNCIAMIENTO AUTORIDAD DE TRABAJO

Forma parte del presente Convenio Colectivo, lo establecido por el economista Frank Castro con fecha 26 de octubre del 2007, teniendo así carácter permanente según los alcances de la cláusula segunda del Convenio Colectivo celebrado el 9 de octubre de 2007.

Dicho pronunciamiento se incluye como Anexo I del presente Convenio Colectivo.

#### CLÁUSULA 16.- SERVICIO EN EL TRABAJO HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES

La Empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emita el Comité de Seguridad e Higiene Minera.

Asimismo, la empresa dotará de agua de mesa en los comedores establecidos, casa de cambio en Ilo, pase T1 en Mina Toquepala y Edificio de Cambio de Guardia en Mina Cuajone.

**CLÁUSULA 33.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

- a) **Cursos por correspondencia.**- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:  
Cuando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado.  
Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.
- b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

**CLÁUSULA 34.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO- AYUDA ECONÓMICA**

Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesen en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: S/. 68,887.00
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: S/. 61,999.00
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: S/. 55,111.00
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: S/. 48,222.00
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: S/. 41,333.00
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: S/. 34,444.00
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: S/. 27,556.00
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: S/. 20,666.00
- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: S/. 13,777.00
- Trabajadores con más de 45 años de servicios: S/. 7,675.00

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

**CLÁUSULA 35.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

La Empresa continuará abonando mensualmente la diferencia del subsidio por descanso médico, con el Sueldo del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

**CLÁUSULA 36.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

La Empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

**CLÁUSULA 37.- SERVICIOS MÉDICOS**

La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando.

Todas las madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengán recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital del área en que el trabajador labore; la atención en capa compleja será otorgada en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

**37.1 Atención para Jubilados:** A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de este Convenio y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de la Unidad en que laboró, hasta 12 meses después de su fecha de retiro.

**37.2 Atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores:** La Empresa conviene en contratar una póliza de atención médica privada que será otorgada a los hijos de los trabajadores debidamente registrados y hasta que cumplan los 24 años de edad, siempre que se encuentren cursando estudios superiores en Universidades o Centros Tecnológicos Superiores ubicados en las ciudades de Tacna, Moquegua, Ilo, Arequipa y Lima.

La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado. Para acogerse al Plan de Salud que la empresa contratará, los hijos de trabajadores deberán pasar los exámenes que solicite la compañía de seguros correspondiente.

**37.3 Atención Médica para trabajadores y Esposas durante el periodo vacacional del trabajador y días de descanso:** La Empresa conviene en contratar una póliza de seguro para el auxilio médico en casos de emergencia, que pudiera tener el trabajador y su cónyuge durante el periodo vacacional y durante los días de descanso largo, siempre y cuando el trabajador y su cónyuge se encuentren fuera de su Unidad de Producción y exclusivamente en las principales ciudades del país donde la empresa aseguradora brinde estos servicios. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Perú del área en la que está registrado.

**CLÁUSULA 38.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO**

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los trabajadores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

**CLÁUSULA 39.- FACILIDADES A TRABAJADORES Y FAMILIARES**

La Empresa continuará brindando las facilidades en las mismas condiciones actuales.

Cuando el trabajador y/o sus familiares registrados se encuentren en tránsito en una Unidad de Producción distinta a la de su residencia, tendrá acceso a los servicios médicos-hospitalarios en caso de emergencia.

**CLÁUSULA 40.- ASESORÍA LEGAL, JUBILACIÓN, VIUDEZ Y ORFANDAD**

La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, respectivamente, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.

La asesoría administrativa estará a cargo de las Oficinas de Personal 6 meses antes de la jubilación obligatoria para que al momento en que se produzca la Jubilación esté toda la documentación lista para que el trabajador haga uso de sus derechos de jubilación.

**CLÁUSULA 41.- CANASTA NAVIDEÑA**

Con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores una Canasta Navideña que contenga 1 pavo de 9 kg, 2 panetones, 6 tarros de leche Gloria de 410 gr., 5 kg de azúcar, 2 barras de chocolate Sol del Cusco, 2 Champagne marca Queirolo, 2 conservas de fruta de 822 gr. marca Aconcagua, la cual estará valorizada como máximo en S/. 200.00.

En caso no existir stock de alguna marca pactada se podrá entregar el mismo producto de otra marca, con conocimiento del sindicato.

**CLÁUSULA 42.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

La Empresa otorgará permisos sindicales, con goce de sueldo y demás beneficios como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva, hasta un máximo de 150 días hombre para todo efecto. El Secretario General se encargará de cuidar que a las licencias sindicales se les dé el uso adecuado.

La solicitud de permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con anticipación de 48 horas, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.

**CLÁUSULA 43.- VIÁTICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES**

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

- Tacna S/. 55.90 diarios
- Moquegua/Ilo S/. 55.90 diarios
- Arequipa S/. 74.60 diarios
- Lima S/. 124.20 diarios

**CLÁUSULA 44.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA**

La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados al Sindicato, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente.
- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.
- El monto del descuento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta bancaria que para tal efecto, el Sindicato designe.
- La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

**CLÁUSULA 45.- FUERO SINDICAL**

De acuerdo a ley.

**CLÁUSULA 46.- DONACIÓN PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

La Empresa donará anualmente al Sindicato el equivalente a S/. 3,727.00 para cada una de las bibliotecas virtuales existentes en las secciones sindicales de Toquepala, Ilo y Cuzajone, a fin de colaborar con la adquisición de material y equipos de cómputo.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

Sin perjuicio de su carácter permanente, esta modalidad de donación será aplicable únicamente en esta oportunidad.

**CLÁUSULA 47.- DONACIÓN PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

La Empresa donará anualmente al Sindicato la suma de S/. 3,727.00 para cada una de las secciones sindicales de Toquepala, Ilo y Cuzajone, en calidad de ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

Sin perjuicio de su carácter permanente, esta modalidad de donación será aplicable únicamente en esta oportunidad.

**CLÁUSULA 48.- PRODUCTIVIDAD**

Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Perú, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus trabajadores.

**CLÁUSULA 49.- POLÍTICA DE SUPERVISIÓN**

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus trabajadores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales.

**CLÁUSULA 50.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al Sindicato incrementos generales a partir del inicio del Convenio Colectivo a que se hace referencia en la Cláusula 1), de la siguiente manera:

1er. año: 5% (computado al 1 de septiembre de 2015 o 1 de Diciembre de 2015 conforme a los alcances de la cláusula 1).

2do. año: 5% (computado a partir del 01 de setiembre del 2016).

3er. año: 5% (computado a partir del 01 de setiembre del 2017).

Este aumento también se verá reflejado automáticamente en los beneficios que se calculan en función a la remuneración básica:

- Tiempo de servicios (quinquenio)
- Diferencial de Turno B
- Diferencial de Turno C
- Gratificación de Fiestas Patrias
- Gratificación de Navidad
- Gratificación Vacacional
- Gratificación Primero de Mayo
- Gratificación Día del Minero
- Sobre tiempo
- Trabajo en Feriados

Nuevas Categorías	Categoría equivalente según Empleo	Categoría equivalente actual Otorgada	Básica actual mensualizado	Nuevo básico mensualizado por año	Incremento por año	Nuevo básico mensualizado por año	Incremento por año	Nuevo básico mensualizado por año	Incremento por año
M16	F / 07		4,550.60	4,778.13	227.53	5,017.04	238.91	5,267.89	250.85
M15	E / 06		4,243.40	4,465.57	212.17	4,678.35	222.78	4,912.27	233.92
M14	D / 05		4,022.20	4,225.31	203.11	4,434.48	211.17	4,656.20	221.72
M13		09	3,895.80	4,090.59	194.79	4,295.12	204.53	4,502.88	214.76
M12	C / 04		3,847.00	4,033.05	186.05	4,234.70	201.65	4,446.44	211.74
M11		08	3,825.50	4,016.78	191.28	4,217.62	200.84	4,428.50	210.88
M10		07	3,754.30	3,942.02	187.72	4,139.12	197.10	4,346.08	206.96
M09		06	3,685.90	3,870.20	184.30	4,083.71	193.51	4,286.50	203.19
M08	B / 03		3,670.70	3,854.24	183.54	4,046.95	192.71	4,249.30	202.35
M07		05	3,621.10	3,802.16	181.06	3,992.27	190.11	4,191.88	199.61
M06	02		3,586.90	3,766.25	179.35	3,954.56	188.31	4,152.29	197.73
M05		04	3,546.90	3,724.25	177.35	3,910.46	186.21	4,105.96	195.52
M04	A / 01		3,510.00	3,685.90	175.90	3,869.78	184.28	4,063.27	193.49
M03		03	3,475.40	3,649.17	173.77	3,831.63	182.66	4,023.21	191.58
M02		02	3,440.40	3,612.42	172.02	3,793.04	180.62	3,982.60	189.65
M01		01	3,405.10	3,575.26	170.26	3,754.13	178.77	3,941.84	187.71

- Trabajo en Día de Descanso
- Trabajo en Hora de Ingerir Alimentos (45 minutos)
- Trabajo en Tiempo Inusitado
- CTS
- Utilidades

#### CLÁUSULA 51.- ESCALA DE PAGO

Las partes concuerdan que quedan designados como TRABAJADORES todos quienes previamente habían sido tratados como empleados u obreros de la Empresa, sin que esta decisión constituya una promoción o ascenso.

En consecuencia, luego de la aplicación del aumento de remuneraciones acordado en la cláusula precedente, las remuneraciones básicas de los trabajadores serán las siguientes: Ver cuadro.

Las partes dejan constancia de que esta nueva escala no alterará los procedimientos de ascenso conforme los ha venido aplicando la Empresa, en función a la anterior planilla de empleados u obreros a la que correspondía el puesto de trabajo.

#### CLÁUSULA 52.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS

La empresa continuará con el reajuste de los beneficios marginales anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 3% para cada año de vigencia de este convenio colectivo de tres años, exceptuando la canasta navideña, que mantiene su valor, y los textos/útiles y uniformes escolares que se valorizan en función a precios de mercado.

#### CLÁUSULA 53.- DÍA DE ILO (26 DE MAYO)

Para los trabajadores que prestan sus servicios en la Unidad de Producción de Ilo y que por necesidades de la producción laboren el 26 de Mayo, recibirán un bono equivalente al 100%, de su remuneración básica, sin que esto varíe la naturaleza de día ordinario de trabajo. Este pago dejará de efectuarse, en caso se dicte alguna disposición legal, del gobierno Central o regional, que declare feriado el indicado día en la Provincia de Ilo.

#### CLÁUSULA 54.- EDICIÓN DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA

La Empresa se compromete a editar la nueva convención colectiva en un folleto que contenga todas las cláusulas acordadas; tal edición

será distribuida gratuitamente entre los trabajadores afiliados del sindicato.

La Empresa, sin modificar las condiciones ni redacción de cada una de las cláusulas del convenio, procederá a efectuar una reordenación de las mismas, agrupándolas por materias y según los títulos que sean afines a ellas. Tal reordenación deberá contar con la aprobación del sindicato.

La distribución del folleto a los afiliados se hará en un plazo de 60 días contados desde la fecha de aprobación mencionada en el párrafo anterior.

#### CLÁUSULA COMPLEMENTARIA

Con la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, las partes dan solución total y definitiva al pliego de reclamos presentado por el Sindicato quedando retirados los puntos del anotado pliego que no han sido objeto de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

#### SEGUNDA CLÁUSULA COMPLEMENTARIA

Las partes acuerdan que los beneficios provenientes de la presente convención colectiva son incompatibles con cualquier beneficio o condición que pudiera entenderse aplicable al trabajador, que provenga de un convenio colectivo suscrito con otra organización sindical de la Empresa.

Los beneficios convencionales aplicables al trabajador provendrán de los convenios colectivos suscritos tan solo con un sindicato o coalición de estos, no procediendo la conservación, duplicación o adquisición de beneficios de convenios colectivos suscritos con otro u otros sindicatos. El trabajador optará por única vez por el Convenio que considere más favorable según sus intereses, aplicándosele íntegramente el convenio elegido.

Estas reglas aplican tanto en caso de cambios en la composición de los sindicatos como de cambios en la afiliación sindical del trabajador.

**CLÁUSULA 17.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO, PAGO DE DIFERENCIALES**

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiera efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

**CLÁUSULA 18.- COMPENSACIÓN POR ARTÍCULOS DE HIGIENE**

Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a S/. 43.49.

**CLÁUSULA 19.- ALIMENTACIÓN EN SOBRETUPO**

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretuipo consecutivas, consistente en: una gaseosa de 1/2 litro de Coca Cola, Fanta o Sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una lata de salchicha y una lata de leche Gloria chica; o, una asignación sustitutoria en efectivo de S/. 11.67 a elección del trabajador.

En caso no existir stock de alguna marca pactada se podrá entregar el mismo producto de otra marca, con conocimiento del sindicato.

**CLÁUSULA 20.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD**

Los trabajadores recibirán anualmente:

- 2 pares de zapatos de seguridad, de calidad, y que cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad a los trabajadores.
- Una casaca de vestir de tela.
- Una chompa, a elección del trabajador, del tipo "Jorge Chávez" o Cuello "V".
- Un pantalón blue jean.

Adicionalmente, pero sin duplicar entregas, la Empresa proporcionará las siguientes prendas de acuerdo al puesto de trabajo:

**Puestos antes considerados como Empleados:** 2 camisas y 2 pantalones.

Adicionalmente, los que laboren en los talleres de mantenimiento (excepto personal administrativo) recibirán un mameluco.

**Puestos antes considerados como Obreros:** 2 mamelucos, 1 camisa y 1 pantalón.

**Personal femenino que realice labores administrativas:** Se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la trabajadora, y un par de zapatos de vestir. Los zapatos de seguridad indicados al inicio se entregarán a estas trabajadoras únicamente en los casos en que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

**Personal de Hospitales:** Se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Los zapatos de seguridad indicados al inicio se entregarán a estos trabajadores únicamente en los casos en que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio. Ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo o el equipo de seguridad, ni utilizarlos en

circunstancias o áreas distintas a aquellas para los que han sido diseñadas, en especial cuando ello vaya en contra de las normas de seguridad.

**CLÁUSULA 21.- MAMELUCO TÉRMICO**

Siempre en el rubro Ropa de Trabajo, la Empresa entregará adicionalmente un mameluco térmico a los trabajadores que en forma permanente realicen labores de campo en intemperie y laboren en Mantenimiento, Mina, Leade, Depósitos Liviables, Quebrada Honda, Concentradora y Operaciones Puerto.

La Gerencia del Programa de Seguridad con la Línea Funcional definirán la extensión de esta entrega a aquellos trabajadores que por condiciones ambientales (Intemperie) requieran utilizar en el centro de trabajo esta prenda, asegurando que no ponga en riesgo la seguridad del trabajador.

El uso de estos mamelucos únicamente está permitido cuando estos hayan sido entregados al trabajador por la Empresa.

**CLÁUSULA 22.- EXAMEN MÉDICO ANUAL**

Se continuará efectuando el examen médico anual. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponda laborar en turno "A".

La Empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realizarán de preferencia cuando estén laborando en Turno "A", evitando hacerlo cuando laboren en Turnos "B" y "C", se le considerará como descanso médico.

Con la finalidad de seguir mejorando el sistema de exámenes médicos anuales, la empresa se compromete en asegurar que los trabajadores completarán su examen médico en el día que fue programado.

**CLÁUSULA 23.- PERMISOS CON PAGO**

Se otorgará permiso pagado en los siguientes casos:

**23.1 Por fallecimiento de familiares:** Se concederá en caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos del trabajador, como sigue:

Cinco (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

**23.2 Por otorgamiento de licencias de conducir:** Para la obtención, revalidación y recategorización de las licencias de conducir, que la empresa haya determinado como requisito para el desempeño de sus labores, los trabajadores tendrán permiso por los días que sean necesarios de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Ministerio de Transportes.

### 23.3 Por casos varios:

- a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierda el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.
- b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la Empresa, solo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.
- c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

### 23.4 Por nacimiento de hijo: La Empresa otorgará cuatro días de permiso pagados en caso de nacimiento hijo/a.

Los días otorgados serán consecutivos siendo computados y tramitados de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29409 y/o norma que lo reglamente o modifique.

Este es el único permiso que se otorgará en caso de nacimiento de hijo/a.

### CLÁUSULA 24.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lunas graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

### CLÁUSULA 25.- ACCIDENTES DE TRABAJO -TRANSPORTE

Para efectos de la participación en las utilidades se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.

Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

### CLÁUSULA 26.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa concederá 130 (ciento treinta) becas anuales al Sindicato, equivalente a S/. 6,031.13 cada una, a igual número de hijos de trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por la Ley. Distribuidas según la cantidad de trabajadores afiliados que tenga cada sesión sindical.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos Educativos.

### CLÁUSULA 27.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONÓMICA

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera clase y trasladará el féretro del centro de trabajo a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima. Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/. 6,907.82. Esta ayuda se entregará a los beneficiarios del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

### CLÁUSULA 28.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,543.09.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 3,453.92 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 3,391.80 con el objeto de apoyar a la familia a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

### CLÁUSULA 29.- FACILIDADES PARA HIJOS DE TRABAJADORES

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, siempre y cuando previamente cumplan con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentren establecidos. Esta preferencia se aplicará también en el caso de los trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

### CLÁUSULA 30.- TRANSPORTE PERSONAL

Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la Unidad de Producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inalámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II) y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

La Empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.

El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.

En los campamentos de Toquepala y Cujajone se continuará con las rutas ya establecidas.

### CLÁUSULA 31.- VACACIONES DIFERIDAS

Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no profesionales, les será diferidas sus vacaciones.

En estos casos a solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

### CLÁUSULA 32.- VIÁTICOS PARA ENFERMOS

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna: S/ 18.60 por día de ida o retorno.
- Arequipa: S/ 39.90 por día de ida o retorno.
- Lima: S/ 48.40 por día de ida o retorno.

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2016**

En la ciudad de Trujillo, siendo las 10.00 A.M. del día martes veinticinco de Agosto del año dos mil quince, se reunieron en las oficinas administrativas de la empresa de Trujillo, por una parte el Ing. Edgar Vivanco Montejó en su calidad de Gerente Corporativo de Recursos Humanos, el Lic. Angel Velarde Pariona, en su calidad de Superintendente de Administración y Recursos Humanos y el Dr. Teodorico A. Zambrano Villanueva, como Asesor y Gerente de Trujillo en representación de **COMPANÍA MINERA QUIRUVILCA S.A.**, y, de la otra parte los señores ELMER ALFREDO MUÑOZ ESPINOLA, JUAN CARLOS GAMARRA MORALES y LUIS CARLOS MANTARI BALTAZAR, en representación del **SINDICATO DE EMPLEADOS DE COMPANÍA MINERA QUIRUVILCA S.A.**; con el objeto de arribar a acuerdos y dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones que fuera presentado por el Sindicato a la Empresa con fecha 19 de abril del 2015; a cargo de la SubGerencia de Negociaciones Colectivas y Registros del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo-Región La Libertad.-

Luego de amplias deliberaciones y después de múltiples planteamientos así como debatidos cambios de ideas, las partes acordaron dar solución total, definitiva e integral al Pliego de Peticiones en referencia, mediante la adopción de los acuerdos que se detallan a continuación:

**PRIMERO.-** La Empresa acuerda el otorgamiento de **UN INCREMENTO REMUNERATIVO ANUAL** a sus trabajadores empleados permanentes sindicalizados en calidad de **INCREMENTO AL SUELDO BASICO**, de la cantidad de **S/. 30.00 (TREINTA NUEVOS SOLES) MENSUALES**, a partir del día primero de Junio del año dos mil quince y será aplicable a todos los trabajadores empleados permanentes sindicalizados que a dicha fecha, continúen laborando y tengan más de tres meses de servicios.

**SEGUNDO.-** La Empresa acuerda que los reintegros provenientes de la presente negociación colectiva de trabajo, serán pagados en dos armadas. El 50% será abonado con la planilla de remuneraciones del mes de setiembre y el otro 50% se pagará con la planilla de remuneraciones del mes de octubre del corriente año 2015.-

**TERCERO.-** El presente convenio colectivo regirá y tendrá vigencia, por el término de **UN AÑO**, contado a partir del **01 de Junio del 2015 hasta el 31 de Mayo del 2016** y será estrictamente eficaz entre las partes, de conformidad con la normatividad contenida en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR y su Reglamento, que norman y regulan en la actualidad, las Relaciones Colectivas de Trabajo en el Perú.

**CUARTO.-** Las partes ampliamente conocedoras de la actual coyuntura crítica institucional y de la preocupante situación de la minería peruana, así como también informadas del contexto internacional de los precios de los minerales y de la deprimida situación que confronta la empresa así como de las necesidades que requieren cubrir los trabajadores para mejorar su actual economía, declaran su propósito y voluntad en desarrollar sus mayores esfuerzos para mejorar los índices de producción y productividad, en un ambiente de tranquilidad, confraternidad y recíproco respeto en el centro de trabajo de la Unidad Minera de Quiruvilca.

Concluida que fué la reunión, todos los participantes suscriben la presente acta, en señal de conocimiento, conformidad y aprobación.

Edgar Vivanco Montejo

Angel Velardo Pariona

Teodorico A. Zambrano V.

Elmer A. Muñoz Espinola

Juan C. Gamarra Morales

Luis C. Mantari Baltazar





**ACTA DE ACUERDO FINAL  
CONVENCIÓN COLECTIVA 2015-2016**

Minera Chinalco Perú S.A. y el Sindicato Unificado de Trabajadores de  
Minera Chinalco Perú S.A.

Siendo las 9:00 am del día 20 de noviembre del año 2015, se reunieron en la Av. El Derby 250 – Piso 8, Santiago de Surco, los integrantes de la Comisión Negociadora, por la parte del Sindicato Unificado de Trabajadores de Minera Chinalco Perú S.A. (en adelante SUTRAMCHPERU o EL SINDICATO), SEÑORES Andrés Matos Aira, Walter López Ampuero, Carlos Orellana Camargo, Iván Macalupú Quinde, Juan Anyosa Montalvo, Héctor Pastor Corzo, Henry Paz Camacho, Jorge Portilla Huarsa, y su asesor Dr. Hugo Rosas Villanueva; y por la parte de Minera Chinalco Perú S.A. (en adelante MCP), señores Javier Santa María Gómez, Moisés Martín Rivera López, Christian Sánchez Contreras, Renato Lazo Dávila, Pelayo Camacuari Arias, Jorge García Paucar, y sus asesores Dres. Jorge Toyama Miyagusuku y Flavia Zarins Wilding, con el objeto de suscribir los acuerdos correspondientes a la negociación colectiva la cual ha concluido en etapa de trato directo, con los siguientes acuerdos:

**I. CLÁUSULAS GENERALES**

**Cláusula N° 1. Estabilidad en el empleo**

MCP reconoce la estabilidad en el empleo en los términos previstos en la Constitución Política del Perú y en el Protocolo de San Salvador, sin perjuicio de las facultades disciplinarias del empleador reconocidas en la ley.

**Cláusula N° 2. Mecanismos de solución de controversias**

Las partes acuerdan establecer un mecanismo permanente de solución de controversias y reclamaciones a través de la creación de un Comité de Asuntos Laborales, que funcionará como un órgano paritario con capacidad de decisión en el ámbito de su competencia, integrado por tres (3) representantes de MCP y tres (3) representantes del Sindicato. Las partes podrán invitar a los funcionarios y trabajadores que consideren necesario en cada ocasión, a quienes se otorgarán los permisos correspondientes.

El Comité se reunirá como mínimo una (1) vez por mes y los representantes de los trabajadores contarán con Licencia Sindical el día de las reuniones del Comité. El Comité tendrá como funciones exclusivas:

- a. Abordar las reclamaciones colectivas que versen sobre el cumplimiento del Convenio Colectivo.
- b. Abordar las reclamaciones colectivas de trascendencia, por común acuerdo de las partes.

### **Cláusula N° 3. Prevalencia e inviolabilidad del convenio colectivo**

MCP reconoce que el Convenio Colectivo tiene fuerza vinculante. En caso que exista conflicto entre lo dispuesto en el Convenio Colectivo y el Reglamento Interno de Trabajo de MCP prevalece en Convenio Colectivo y se inaplican las disposiciones respectivas del Reglamento Interno de Trabajo.

## **II. CLÁUSULAS DELIMITADORAS**

### **Cláusula N° 4. Ámbito**

El presente Convenio Colectivo se aplica a todos los trabajadores de Minera Chinaico Perú S.A. afiliados al sindicato con vínculo laboral vigente a la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

### **Cláusula N° 5. Vigencia**

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia a partir del 18 de mayo de 2015 hasta el 31 de diciembre de 2016, por lo que su duración será de 1 año, 7 meses y 14 días.

### **Cláusula N° 6. Carácter permanente**

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva tienen el carácter de permanente hasta que por acuerdo de las partes sean modificadas, sustituidas o derogadas por acuerdos sustitutorios y/o por una nueva

convención colectiva. Lo anterior no resulta aplicable a las cláusulas en las que expresamente se señale su temporalidad.

### III. CLAUSULAS REMUNERATIVAS

#### Cláusula N° 7. Incremento de remuneraciones básicas

MCP conviene en otorgar a los trabajadores los siguientes incrementos remunerativos:

- A partir del 18 de mayo de 2015 un aumento de Doscientos Noventa y Dos y 50/100 Nuevos Soles (S/.292.50) sobre la remuneración básica mensual.
- A partir del 18 de mayo de 2016 un aumento de Doscientos y 00/100 Nuevos Soles (S/.200.00) sobre la remuneración básica mensual.

El incremento convenido a partir del 18 de mayo de 2015 sólo se aplicará a los trabajadores afiliados al sindicato que hayan ingresado a MCP antes del 18 de mayo de 2015 y que tengan relación laboral vigente a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

El pago del reintegro que corresponda por la aplicación retroactiva de la presente cláusula respecto al incremento de remuneraciones vigente a partir del 18 de mayo de 2015, se realizará junto con la planilla del mes de diciembre de 2015.

#### Cláusula N° 8. Bonificación por altura

MCP conviene en continuar otorgando a los trabajadores una bonificación por altura que será incrementada a partir del presente convenio a Dos y 50/100 Nuevos Soles (S/.2.50) por cada día efectivamente trabajado.

El pago del reintegro que corresponda por la aplicación retroactiva de la presente cláusula desde el 18 de mayo de 2015 se realizará junto con la planilla del mes de diciembre de 2015.

#### **Cláusula N° 9. Bonificación por trabajo nocturno**

MCP conviene en continuar otorgando a los trabajadores una bonificación por trabajo nocturno que será incrementada a partir del presente convenio de Dos y 50/100 Nuevos Soles (S/.2.50) por cada jornada nocturna efectivamente trabajada.

El pago del reintegro que corresponda por la aplicación retroactiva de la presente cláusula desde el 18 de mayo de 2015 se realizará junto con la planilla del mes de diciembre de 2015.

#### **Cláusula N° 10. Bonificación por reemplazo temporal**

MCP conviene en que todo trabajador que reemplace a otro de una categoría ocupacional superior percibirá un bono por reemplazo temporal equivalente únicamente a la diferencia que resulte entre su remuneración básica y la remuneración básica mínima que corresponda a la categoría del puesto superior que es materia del reemplazo. Para que el beneficio sea aplicable, la sustitución debe ser aprobada por la Gerencia de Recursos Humanos de acuerdo con el procedimiento interno establecido.

La sustitución no dará derecho a ocupar de forma permanente el puesto de trabajo sustituido, y para ser efectiva la sustitución deberá producirse como mínimo durante cinco (5) días laborales dentro de un ciclo de trabajo (guardia regular).

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio por lo que no tendrá aplicación retroactiva.

#### **Cláusula N° 11. Asignación familiar**

MCP conviene en abonar a los trabajadores que tengan registrados como dependientes económicos a hijos menores de edad o hijos menores de 24 años que cursen estudios superiores, una Asignación Familiar mensual equivalente al 10% de la remuneración mínima vigente del régimen minero.

El pago de los que corresponda por la aplicación retroactiva de la presente cláusula desde el 18 de mayo de 2015 se realizará dentro de la planilla del mes de diciembre de 2015.

#### **Cláusula N° 12. Régimen de vacaciones**

Los trabajadores tendrán derecho a treinta (30) días calendario de vacaciones por año completo de servicios que disfrutarán de forma ininterrumpida; salvo que a solicitud del trabajador se convenga con MCP, que el periodo vacacional se fraccione en varios periodos, ninguno de los cuales podrá ser inferior a siete (7) días naturales. Las vacaciones serán gozadas conforme al cronograma de vacaciones programado a inicios del año, salvo acuerdo distinto entre el trabajador y MCP.

El pago de la remuneración vacacional se hará efectivo antes del descanso físico vacacional, conforme a la ley vigente sobre la materia.

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio por lo que no tendrá aplicación retroactiva.

#### **Cláusula N° 13. Sueldo 15**

MCP conviene en continuar otorgando el bono anual por aniversario de ingreso a MCP conocido como el Sueldo 15 consistente en una (1) remuneración básica mensual.

El pago del reintegro que corresponda por la aplicación retroactiva de la presente cláusula desde el 18 de mayo de 2015 se realizará junto con la planilla del mes de diciembre de 2015 (es decir alcanza a los trabajadores cuya fecha de aniversario sea posterior al 18 de mayo de 2015)

#### **Cláusula N° 14. Bono por quinquenio**

MCP conviene en otorgar, a partir de la entrada en vigencia del presente convenio, un Bono por Quinquenio equivalente a 1% mensual de la remuneración básica mensual a favor de los trabajadores que cumplan 5 años ininterrumpidos de servicios, el cual será acumulable hasta 5% mensual. El beneficio será abonado a partir del mes de cumplimiento del quinquenio.

El presente beneficio será retroactivo al 18 de mayo de 2015. Por lo tanto, los trabajadores que al 18 de mayo de 2015 ya hubieran cumplido

5 años ininterrumpidos de servicios recibirán en Bono por Quinquenio a partir de la fecha.

El pago del reintegro que corresponda por la aplicación retroactiva de la presente cláusula desde el 18 de mayo de 2015 se realizará junto con la planilla del mes de diciembre de 2015.

#### **Cláusula N° 15. Sobretiempo**

Las partes convienen que las dos primeras horas de la jornada diaria de sobretiempo que realicen los trabajadores de MCP serán abonadas con una sobretasa del 30% y a partir de la tercera hora extra diaria con una sobretasa de 40% sobre la remuneración básica.

Esta cláusula entrará en vigencia a partir del 1 de enero de 2016.

#### **Cláusula N° 16. Trabajo en tiempo inusitado**

Cuando un trabajador se encuentre en un dormitorio en su tiempo de descanso y sea requerido para realizar un trabajo extraordinario o de emergencia, las horas así laboradas serán remuneradas con una sobretasa del 50% sobre la remuneración básica, desde que el trabajador es contactado para el trabajo.

Esta cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente Convenio Colectivo.

### **IV. BENEFICIOS LABORALES**

#### **Cláusula N° 17. Asignación por educación**

MCP conviene en abonar a los trabajadores que tengan hijos registrados como dependientes económicos en edades comprendidas entre los 3 y 21 años de edad y siempre que cursen estudios iniciales hasta estudios superiores, una asignación por educación anual equivalente a Cuatrocientos Veinte y 00/100 Nuevos Soles (S/.420.00) por hijo.

La asignación por educación será pagada entre los meses de marzo y abril de cada año, luego de presentarse los documentos sustentatorios entre los meses de febrero y marzo de acuerdo el procedimiento vigente.

La presente asignación sustituye la asignación por escolaridad que MCP viene otorgando hasta la fecha.

**Cláusula N° 18. Asignación por día del minero**

MCP conviene en continuar otorgando a los trabajadores una asignación por concepto del día del minero que será incrementada a partir de la vigencia del presente convenio a Trescientos Setenta y 00/100 Nuevos Soles (S/.370.00).

**Cláusula N° 19. Asignación por el día del trabajador**

MCP conviene en continuar otorgando una asignación por el día del trabajador (1ero. De mayo) que será incrementada a partir de la vigencia del presente convenio a Trescientos Setenta y 00/100 Nuevos Soles (S/.370.00).

**Cláusula N° 20. Licencia por enfermedad o accidente de familiares directos del trabajador**

MCP conviene en otorgar licencia con goce de remuneraciones por el plazo máximo de ocho (8) días calendario a solicitud del trabajador cuyo hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente legalmente reconocidos haya sido diagnosticado con enfermedad en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo.

El trabajador debe comunicar al empleador inmediatamente el suceso ocurrido. Dentro de las cuarenta y ocho (48) horas siguientes de producido o conocido el suceso. Adjuntará el certificado médico o documento suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal del familiar directo.

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio por lo que no tendrá aplicación retroactiva.

#### **Cláusula N° 21. Licencia por fallecimiento de familiares directos**

MCP conviene en otorgar licencia con goce de remuneraciones por fallecimiento de hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente con vínculo legalmente acreditado por (5) cinco días calendario cuando el sepelio tenga lugar en las provincias de Lima y Junín, y por siete (7) días calendario cuando el sepelio tenga lugar fuera de las referidas provincias.

Al regreso de la licencia el trabajador entregará los documentos sustentatorios del caso.

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio.

#### **Cláusula N° 22. Contribución por fallecimiento del trabajador**

En caso de fallecimiento del trabajador, MCP conviene en otorgar una contribución única de Diez Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/ 10,000.00) a los herederos legales conforme a la ley.

MCP conviene en entregar a los beneficiarios legales del trabajador mensualmente la proyección de la pensión de viudez y orfandad que correspondería desde la fecha de su fallecimiento hasta que se emita la resolución de la AFP, ONP o compañía de seguros según corresponda hasta por un máximo de seis (6) meses.

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio.

#### **Cláusula N° 23. Contribución por fallecimiento de familiares directos**

MCP conviene en otorgar al trabajador una contribución por fallecimiento del hijo debidamente reconocido, padre o madre, cónyuge o conviviente con vínculo legalmente acreditado, registrados en MCP, por un monto equivalente a Mil Quinientos y 00/100 Nuevos Soles (S/ 1,500.00).

A los fines de hacer efectiva la asignación, el trabajador deberá acreditar el fallecimiento mediante copia del certificado de defunción



correspondiente. Los documentos sustentatorios del caso serán entregados por el trabajador al regreso de la licencia.

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio.

#### **Cláusula N° 24. Licencia por nacimiento de hijos**

MCP conviene en otorgar cinco (5) días hábiles consecutivos con goce de remuneración desde la fecha que el trabajador indique, comprendida entre la fecha de nacimiento del nuevo hijo o hija y la fecha en que la madre o el hijo o hija sean dados de alta por el centro médico respectivo.

El trabajador debe comunicar a MCP, a través de su Supervisor o Jefe inmediato, con una anticipación no menor de quince (15) días naturales, la fecha probable del parto.

Al regreso de la licencia el trabajador entregará los documentos sustentatorios del caso.

La presente cláusula entrará en vigencia a partir de la firma del presente convenio.

#### **Cláusula N° 25. Movilidad por emergencia**

En el caso que un trabajador deba desplazarse fuera del campamento con motivo de alguna emergencia debidamente autorizado por la Gerencia de Recursos Humanos y no esté prevista la movilidad regular, MCP conviene en facilitar el traslado del trabajador hasta las ciudades de Lima o Huancayo hasta máximo las 10:00 pm o a partir de las 5:00 am del día siguiente, bajo responsabilidad del propio trabajador. En el caso de los trabajadores que residan en la zona de influencia directa de MCP las facilidades de traslado por emergencia se proveerán durante las 24 horas.

En casos extraordinarios la Gerencia de Recursos Humanos proporcionará las facilidades de traslado hasta la ciudad de la Oroya.

#### **Cláusula N° 26. Canasta navideña**

MCP continuará otorgando a sus trabajadores una canasta navideña en el mes de diciembre que incluye un vale de consumo.

#### **Cláusula N° 27. Asignación por nacimiento de hijo**

MCP conviene en continuar otorgando una asignación por nacimiento de Setecientos Cincuenta y 00/100 Nuevos Soles (S/.750.00) durante los primeros 12 meses de vida del hijo del trabajador.

En el supuesto que ambos padres sean trabajadores de MCP, la asignación se otorgará únicamente a la madre trabajadora.

#### **Cláusula N° 28. Reubicación del personal por enfermedad ocupacional o accidente de trabajo**

MCP conviene que el personal que por motivo de enfermedad ocupacional o accidente de trabajo no pueda continuar prestando servicios en el puesto para el que fue contratado será transferido a otro puesto que implique menos riesgo para su seguridad y salud sin menoscabo de sus derechos remunerativos y categoría; salvo en el caso de invalidez absoluta permanente declarada conforme ley.

#### **Cláusula N° 29. Horarios de capacitación**

Las partes convienen que cuando los cursos de capacitación obligatoria para los trabajadores de MCP se realicen fuera de la jornada de trabajo, las horas serán compensadas con la sobretasa prevista para el sobretiempo. Los cursos de capacitación obligatoria no podrán efectuarse inmediatamente después de culminada la jornada nocturna.

#### **Cláusula N° 30. Préstamos personales**

Las partes convienen en que MCP continuará otorgando préstamos personales a sus trabajadores conforme a sus políticas internas vigentes. Toda excepción a las políticas internas será canalizada a través del Comité de Asuntos Laborales para su aprobación por el Gerente General.

### **Cláusula N° 31. Categorización y recategorización**

MCP conviene en revisar la categorización de los operadores de camión de lubricación de acuerdo con los criterios propios de la Línea de Carrera.

En cuanto a los operadores de equipos pesados, integrantes del área de Operaciones Mina, y personal técnico del área Mantenimiento, MCP ratifica que hasta el 31 de diciembre de 2015 se están evaluando a los trabajadores considerando criterios propios de la Línea de Carrera, luego de lo cual se efectuará la respectiva recategorización. MCP enviará una comunicación al sindicato sobre las acciones y compromisos que se tomarán en aplicación del presente precepto.

## **V. CONDICIONES SINDICALES**

### **Cláusula N° 32. Licencias sindicales**

MCP conviene en otorgar 230 días calendario de licencia remunerada al año para que sean utilizadas para fines sindicales por el conjunto de los miembros de la Junta Directiva del sindicato.

Adicionalmente, se otorgaran las siguientes licencias remuneradas:

- a. A 3 dirigentes sindicales para atender las reuniones mensuales del Comité de Asuntos Laborales.
- b. Al (los) integrante (s) del Sindicato que atienda (n) las reuniones del Comité de Seguridad y Salud del Trabajo.
- c. Al dirigente sindical que sea electo como dirigente de una organización sindical de grado superior al que se encuentre afiliado el sindicato (Federación Minera, CGTP), licencia permanente en tanto dure el cargo.

Las licencias sindicales no se concederán simultáneamente a más de cuatro (4) miembros de la Junta Directiva del Sindicato, salvo en los casos que sean solicitadas para llevar a cabo Asambleas Generales de trabajadores.

La solicitud de licencia se comunicará por escrito con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación al Área de Relaciones laborales, indicándose el nombre o nombres de los dirigentes que harán uso de la licencia. MCP otorgará las facilidades que correspondan cuando estén de licencia o en sus días libres para el ingreso a los campamentos de TUCTU y TUNSHURUCO, con excepción de las áreas operativas.

#### **Cláusula N° 33. Local sindical**

Las partes convienen en que MCP continuará cediendo en uso el Local para oficina que a la fecha viene utilizando el Sindicato en el Campamento de Tuctu (con facilidades de acceso a Internet, energía eléctrica y baño propio). MCP identificará las opciones y ambientes que pudieran cumplir con los requisitos necesarios para asignar en el más breve plazo un Local para oficina del Sindicato en el Campamento de Tunshuruco, considerando las condiciones operativas, de seguridad y disponibilidad existentes en dicho Campamento.

El Sindicato se compromete a usar los Locales asignados para fines exclusivos de administración de la organización.

#### **Cláusula N° 34. Periódico mural**

MCP conviene en autorizar la implementación de un periódico mural para ser utilizado por el Sindicato en el área de recreación Tuctu, en el comedor de Truck Shop y en el comedor de Tunshuruco. Conforme a ley y sus estatutos, la representación legal de la organización sindical será responsable del contenido que se publique en los periódicos murales.

#### **Cláusula N° 35. Uso del polideportivo**

MCP conviene en facilitar, sujeto a disponibilidad, el uso del polideportivo del campamento de Tuctu para la realización de eventos deportivos organizados por el sindicato. La solicitud del sindicato deberá ser remitida con una anticipación de 7 días a la fecha de realización del evento. Conforme a las normas internas de MCP, la representación legal de la organización sindical será responsable de los eventos deportivos organizados por el mismo.

**Cláusula N° 36. Facilidades para el ingreso de los asesores del sindicato**

MCP conviene en facilitar el ingreso a las instalaciones de MCP de hasta dos (2) asesores por oportunidad, cuando el sindicato convoque a reuniones propias de su actividad sindical y siempre que cumplan con las normas de seguridad y salud ocupacional. La visita de los asesores será comunicada por el sindicato a MCP con tres (3) días de anticipación, facilitándole, además, transporte interno, alojamiento y alimentación según las políticas de MCP.

**Cláusula N° 37. Bono aniversario sindical**

MCP conviene en otorgar al sindicato un Bono con ocasión de su aniversario equivalente a Cinco Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/ 5,000.00). El Bono será otorgado durante el mes de diciembre de cada año, dentro de los siete (7) días siguientes al día 17 de diciembre.

**VI. CLÁUSULAS FINALES**

**Cláusula N° 38. Bono por cierre**

MCP conviene en otorgar un Bono por cierre de la negociación colectiva equivalente a Trece Mil y 00/100 Nuevos Soles (S/ 13,000.00) para los trabajadores afiliados al sindicato que hayan ingresado a MCP antes del 18 de mayo de 2015 y que tengan relación laboral vigente a la fecha de firma del presente Convenio Colectivo.

El Bono será pagado junto con la planilla del mes de noviembre de 2015.

**Cláusula N° 39. Acuerdo Único**

Con el presente Convenio Colectivo de Trabajo se brinda solución integral al Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato con fecha 18 de mayo del 2015, quedando retirados los puntos del anotado Pliego que no han sido objeto de este convenio colectivo.

El presente Convenio Colectivo se presentará a la autoridad de trabajo conforme a ley, y se firma en señal de aprobación, en tres (3) ejemplares a los 20 días de noviembre de 2015.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2016-2017 CELEBRADO ENTRE EL  
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE LA  
EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. Y LA EMPRESA MINERA LOS  
QUENUALES S.A.

**1. PRODUCTIVIDAD**

Los trabajadores se comprometen a cumplir o superar el Programa de Producción previsto por la Empresa para el año 2016, manteniendo como mínimo las 0.38 TM tratadas por hora hombre, que fueron proyectadas como indicador de productividad para el año 2016. Deberá entenderse como Tonelada Métrica Tratada la tonelada extraída de mina entregada en Planta.

Por su parte, la Empresa ratifica su compromiso de brindar a sus trabajadores las condiciones de trabajo y de seguridad que resulten necesarias para el cabal desempeño de sus labores y en salvaguarda de su integridad física, con la finalidad de alcanzar la meta de producción trazada.

**CAPITULO I**

**DEL TRABAJO**

**1.1 ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa mantendrá con arreglo a Ley la estabilidad de todos los trabajadores. Asimismo, las partes mantendrán un clima de paz laboral, que ratifique la aplicación de los derechos y obligaciones laborales basados en la buena fe, la confianza y el respeto mutuo.

**1.2 PARALIZACIÓN PARCIAL O TEMPORAL (\*)**

En caso de que ocurriese cualquier paralización parcial o temporal, por causas de fuerza mayor o caso fortuito, exceptuando las huelgas, la Empresa continuará abonando los jornales ordinarios respectivos hasta un máximo de 30 días, en la que ésta observe que la causa deja de ser temporal, en cuyo caso se tomarán las mejores previsiones que amerite.

**1.3 DOTACIÓN DE FÓSFOROS (\*)**

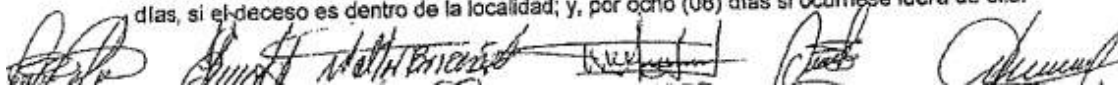
La Empresa proporcionará mensualmente a sus trabajadores que laboren permanentemente en subsuelo, un (01) paquete de fósforos de diez (10) cajitas.

Adicionalmente, la Empresa hará entrega en forma mensual de una bolsa plástica con cierre hermético, a efectos de mantener los fósforos fuera de los alcances de la humedad.

**1.4 PERMISO A LOS TRABAJADORES**

**Párrafo 1.-** En caso de fallecimiento de un miembro censado de la familia del trabajador, en la Unidad Operativa Yauliyacu la ausencia al trabajo será pagada por cuatro (04) días, si el deceso es dentro de la localidad; y de seis (06) días, si ocurriese fuera de ella.

Para la Unidad Operativa Iscaycruz, la ausencia al trabajo será pagada por cuatro (04) días, si el deceso es dentro de la localidad; y, por ocho (08) días si ocurriese fuera de ella.





**INCORPORACION DE CLAUSULAS.-** Se conviene en incorporar al Jornal Básico las siguientes siete (07) cláusulas, en los montos vigentes de la C.C.T. 1999/2000, en los montos que viene percibiendo cada trabajador por concepto de cada una de ellas al 25 de Julio del 2000.



<u>No. Cláusula</u>	<u>Denominación</u>
2.4	BONIFICACION POR ALTURA Y SIERRA S/. 0.60 (Sesenta céntimos de Nuevo Sol).
2.14	BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS De 5 años 1 día a 10 años : 3% sobre sus salarios básicos. De 10 años 1 día a 15 años : 4% sobre sus salarios básicos. De 15 años 1 día a 20 años : 5% sobre sus salarios básicos. De 20 años 1 día a más : 6% sobre sus salarios básicos.
2.17	BONIFICACION POR REFRIGERIO S/. 0.50 (Cincuenta céntimos de Nuevo Sol).
2.18	ASIGNACION POR 1ero. DE MAYO 1/365 ava parte de catorce (14) jornales básicos.
2.19	BONIFICACION POR DIA DEL TRABAJADOR MINERO 1/365 ava parte de cuatro (04) jornales básicos.
2.20	BONIFICACION SUSTITUTORIA DE DETERGENTE S/. 0.22 (Veintidós céntimos de Nuevo Sol).
2.21	BONIFICACION SUSTITUTORIA DE COMBUSTIBLE, ZAPATOS DE SEGURIDAD Y MAMELUCO S/. 2.09 (Dos Nuevos Soles con nueve céntimos).
2.2	<b>PAGO DOMINICAL AL REGRESAR DE VACACIONES Y DESPUES DE DESCANSO MEDICO (*)</b>

La Empresa conviene en abonar el salario dominical correspondiente a la semana en que el trabajador obrero se reintegra a sus labores, al concluir sus vacaciones.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día miércoles, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día martes de la semana siguiente, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Asimismo, el trabajador obrero que por causas de accidente de trabajo estuviera hospitalizado o con descanso médico, al reincorporarse a sus labores no perderá su derecho al dominical que pudiera corresponderle.

**2.3 INICIO DE VACACIONES (\*)**

*[Handwritten signatures and stamps]*

*[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

*[Stamp: CAS 19 70]*



**Párrafo 1.-** Los trabajadores de la Unidad Operativa Yaullyacu iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día lunes, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

**Párrafo 2.-** Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día miércoles, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

**Párrafo 3.-** La fecha de uso de las vacaciones se realizará de acuerdo a la programación establecida por la Empresa, la cual previamente habrá coordinado con la Jefatura inmediata y el trabajador, respectivamente.



**2.4 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO (\*)**

Los trabajadores que laboren en su "día de descanso" a pedido de la Empresa, percibirán una bonificación del 130% sobre sus salarios básicos, siempre que no descansen sustitutoriamente en otro día.

**2.5 BONIFICACION POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO SUSTITUTORIO (\*)**

La Empresa otorgará una bonificación del 30% sobre la remuneración del día domingo de los trabajadores obreros que, por razones de operaciones, trabajen ese día y descansen en sustitución en días particulares.

**2.6 BONIFICACION POR SUBSUELO (\*)**

**Párrafo 1:** La Empresa otorgará una bonificación de S/. 4.40 (Cuatro y 40/100 Soles) por día trabajado a sus trabajadores que realicen labores permanentemente en subsuelo, durante el período comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017.

**Párrafo 2:** Los trabajadores que eventualmente realicen labores en subsuelo percibirán, en columna aparte, una bonificación de S/. 4.40 (Cuatro y 40/100 Soles) por jornada trabajada de ocho (08) horas, o la proporción correspondiente por fracciones mínimas trabajadas de una (01) hora, durante el período comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017. Para tales efectos, las labores en subsuelo deben ser realizadas por orden de los respectivos superiores.

**2.7 BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO (\*)**

Los trabajadores que laboren entre las 19:00 y 06:00 horas percibirán una bonificación de S/. 1.90 (Uno y 90/100 Soles) por cada hora laborada dentro de dicho horario, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017.

**2.8 BONIFICACIÓN POR SOBRETIEEMPO**

El sobretiempo se pagará con la sobretasa horaria establecida por Ley.

**2.9 GRATIFICACIÓN VACACIONAL (MOVILIDAD) (\*)**

La Empresa otorgará una gratificación de treinta (30) jornales básicos a todos sus trabajadores obreros que hagan uso de sus vacaciones.

**2.10 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA FERIADO (\*)**



Los trabajadores que laboren a pedido de la Empresa en los feriados establecidos por Ley, percibirán una bonificación del 100% de sus salarios básicos.

Los trabajadores que hayan cumplido con laborar normalmente los restantes días hábiles de la semana y que laboren en los días feriados indicados en el párrafo anterior, percibirán una bonificación equivalente a una tarea adicional, es decir, percibirán en total tres tareas por cada feriado laborado.

#### 2.11 GRATIFICACION POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD (\*)

La Empresa pagará las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a razón de treinta (30) jornales por cada una, en el caso de los trabajadores obreros; y una remuneración mensual por cada una, en el caso de los trabajadores empleados.

En ambos casos se considerarán las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que sean de su libre disposición.

#### 2.12 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

**Párrafo 1:** En caso de muerte por accidente de trabajo o muerte por enfermedad profesional del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017, la Empresa otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/. 4,550.00 (Cuatro Mil Quinientos Cincuenta y 00/100 Soles).

**Párrafo 2:** En caso de muerte natural del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017, la Empresa otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/. 3,550.00 (Tres Mil Quinientos Cincuenta y 00/100 Soles).

**Párrafo 3:** Para el pago de las asignaciones referidas en los numerales precedentes, no se requerirá el procedimiento previo de sucesión intestada, bastando para tales efectos el censo oficial de la Empresa.

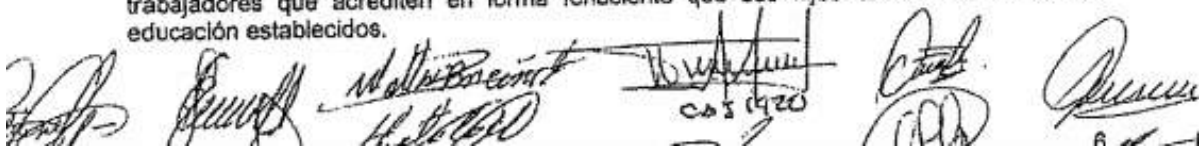
#### 2.13 ASIGNACION FAMILIAR (\*)

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores de Empresa Minera Los Quenuales S.A., de las Unidades Mineras Yauliyacu e Iscaycruz, por concepto de Asignación Familiar, una suma equivalente al diez por ciento (10%) de la Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha en que corresponda percibir el beneficio, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1º de la Ley N° 25129 y en el Artículo 2º de su Reglamento, aprobado mediante D.S. N° 035-90-TR.

#### 2.14 ASIGNACION POR EDUCACION Y BECAS (\*)

**Párrafo 1:** La Empresa otorgará a los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017, una asignación anual por educación ascendente a la suma de S/. 650.00 (Seiscientos Cincuenta y 00/100 Soles), por cada hijo o hijastro censado, siempre que se encuentren matriculados para seguir sus estudios por educación inicial, primaria, secundaria o superior.

**Párrafo 2:** La asignación por educación será abonada en el mes de Febrero a los trabajadores que acrediten en forma fehaciente que sus hijos cursan los niveles de educación establecidos.



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. The signatures are in black ink and appear to be of various individuals. There are also some stamps or markings, including one that says 'CAS 1420'.

**Párrafo 3:** La Empresa colaborará con los trabajadoras que así lo soliciten en las gestiones que éstos realicen ante las entidades públicas o privadas competentes para que sus hijos puedan acceder a becas de estudios técnicos y/o superiores.

RE  
29 Oct.  
REG. COOP. REG.  
DE TRABAJO Y P.  
DEL E.S.

## 2.15 BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD (TRANSPORTE)

La Empresa otorgará a los trabajadores que laboren en la Jornada de Trabajo 14x7, consistente en catorce (14) días de trabajo continuo por siete (07) días de descanso continuo, una Bonificación por Transporte ascendente a S/. 60.00 (Sesenta y 00/100 Soles) mensuales, como una subvención parcial del costo del pasaje.

## 2.16 BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

LA EMPRESA otorgará un (01) paquete de galletas y un (01) frugos de 500ml a cada trabajador por día laborado en horario nocturno.

## 2.17 PRESTAMO SOCIAL

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores obreros que lo soliciten por escrito, un préstamo social hasta por la suma de S/. 2,400.00 (Dos Mil Cuatrocientos y 00/100 Soles), el cual se otorgará anualmente en la segunda quincena del mes de Febrero. Su devolución se hará en armadas mensuales e iguales a partir del mes de Marzo hasta el mes de Diciembre del mismo año.

Este beneficio sustituye el Préstamo Escolar que se otorgaba por costumbre a los trabajadores obreros de la Unidad Minera Yauliyacu, así como cualquier otro préstamo que los trabajadores obreros de la Empresa pudieran solicitar.

## 2.18 GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

La Empresa otorgará, en esta única y excepcional oportunidad:

- A. Una Gratificación Extraordinaria de S/. 570.00 (Quinientos Setenta y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, que será entregada el 30 de Abril del 2017.
- B. Una Gratificación Extraordinaria de S/. 570.00 (Quinientos Setenta y 00/100 Nuevos Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, por la festividad del 05 de Diciembre, que será entregada el 30 de Noviembre del 2016.

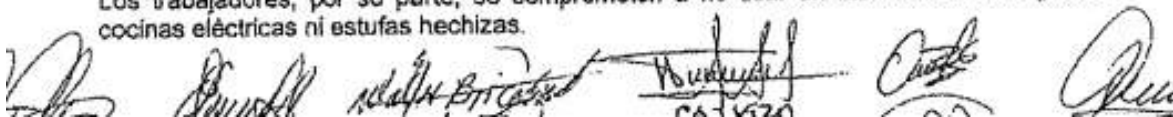
## CAPITULO III

### SERVICIOS, PRESTACIONES Y OTROS

#### 3.1 CONSUMO DE AGUA Y FLUÍDO ELÉCTRICO

La Empresa, conforme a su disponibilidad y sin restricciones que le puedan ser atribuibles, proporcionará durante las veinticuatro (24) horas del día los servicios de agua y energía eléctrica a las viviendas asignadas a sus trabajadores, velando siempre por el bienestar general de los trabajadores y sus familias.

Los trabajadores, por su parte, se comprometen a no usar en las viviendas asignadas cocinas eléctricas ni estufas hechizas.



Los servicios de agua y energía eléctrica son estrictamente para uso doméstico.

### 3.2 FAMILIA: DEFINICION Y CENSO

Se entiende por familia del trabajador a los siguientes:

- a) Cónyuge o conviviente de acuerdo a Ley, debidamente censada.
- b) Hijos e hijastros menores de 18 años, debidamente censados, así como los hijos e hijastros inválidos imposibilitados totalmente para trabajar.

Para ambos casos es indispensable que dependan económicamente del trabajador.

El censo lo efectuará la Empresa solicitando al trabajador la información que estime pertinente.

### 3.3 COMEDORES

Los tres comedores asignados por la Empresa a los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, serán administrados y controlados por el Sindicato. La Empresa realizará la supervisión de estos comedores en la forma que estime conveniente.

Las restantes viviendas que la Empresa asigna a sus trabajadores no podrán ser utilizadas, en ningún caso, para prestar servicios de comedor.

### 3.4 SERVICIO DE SEPELIO

La Empresa proporcionará a sus trabajadores fallecidos por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo siguiente:

- Un ataúd con forro de zinc. Igualmente, proporcionará transporte terrestre adecuado desde la Unidad Operativa Yauliyacu o desde la ciudad de Oyón, cuando el fallecimiento ocurra en la Unidad Operativa Iscaycruz, hasta el lugar del sepelio que deberá estar ubicado dentro del territorio nacional.
- Un entierro en el lugar donde el trabajador fallecido será sepultado, que comprende carroza, capilla ardiente y transporte del ataúd al lugar de entierro.
- Un nicho perpetuo.
- Apoyo en la obtención de los certificados de defunción y necropsia.

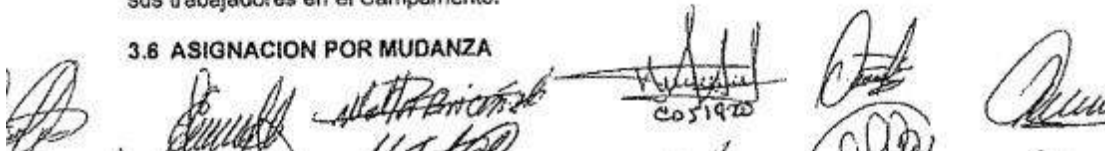
Los deudos del trabajador fallecido otorgarán a la Empresa poder suficiente para cobrar a los seguros el importe de los gastos de sepelio que se reconozcan.

### 3.5 ASIGNACIÓN DE VIVIENDA

La Empresa asignará habitaciones a sus trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz hasta por un máximo de cuatro (04) personas.

La Empresa garantizará el descanso físico adecuado de sus trabajadores, así como el cambio periódico de sábanas y frazadas, y mejorará progresivamente la calidad de vida de sus trabajadores en el Campamento.

### 3.6 ASIGNACION POR MUDANZA



Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page. From left to right: a signature, a signature, a signature with '115 600' below it, a signature with 'COSIQU' below it, a signature, and a signature.

La Empresa otorgará el monto de S/. 3,550.00 (Tres Mil Quinientos Cincuenta y 00/100 Soles) por concepto de Mudanza, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 al 25 de Julio del 2017, cuando el trabajador haga entrega de la vivienda asignada y pase a hacer uso de una habitación independiente, o se retire de la Empresa.

RE 2017-001  
ASAMBLEA GENERAL  
DEL EMPLEADO

### 3.7 CULTURA

La Empresa implementará en las Unidades Operativas de Yauliyacu e Iscaycruz una biblioteca básica en un ambiente adecuado para uso de ésta. Igualmente, dotará de un punto de red y de dos equipos de cómputo para complementar los servicios de la biblioteca. El Secretario de Asistencia Social del Sindicato y un representante del Área de Bienestar Social de la Empresa organizarán el funcionamiento de la biblioteca y la dotarán de su respectivo Reglamento.

### 3.8 UTILES DE ASEO

La Empresa continuará entregando a los trabajadores los útiles de aseo en forma unilateral de acuerdo al sistema de trabajo que mantenga al personal en las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, según las labores que desempeñen y el área en que trabajen.

### 3.9 LAVANDERÍA

LA EMPRESA otorgará el servicio de lavado de ropa de trabajo (02 mamelucos) cuando aquellos trabajadores que se encuentren en la Jornada de catorce (14) días de trabajo continuo efectivo por siete (07) días de descanso continuo, terminen su periodo de trabajo e inicien sus días libres.

### 3.10 FAMILIA: PREFERENCIA PARA EL INGRESO AL TRABAJO

Las partes convienen que, en caso existan puestos vacantes en la Empresa, los hijos de los trabajadores jubilados que reúnan los requisitos exigidos por la Empresa tendrán preferencia para la postulación al puesto de trabajo.

## CAPITULO IV

## DEL SINDICATO

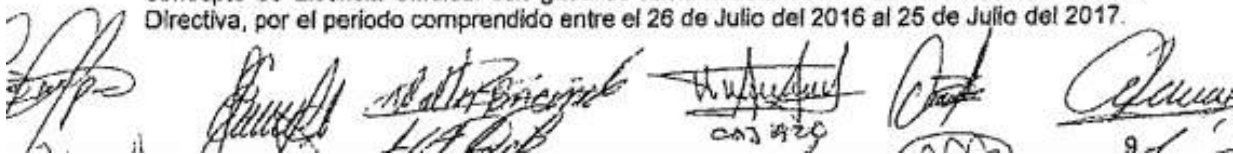
### 4.1 COTIZACIONES SINDICALES (\*)

La Empresa descontará por planilla las cotizaciones ordinarias, de acuerdo a Ley.

Para los descuentos de solidaridad en caso de fallecimiento, accidente de trabajo y/o enfermedad del trabajador, así como cuotas extraordinarias, el Sindicato deberá comunicar a la Empresa que esta decisión ha sido adoptada en Asamblea General Extraordinaria acompañando copia del acta respectiva y cada trabajador, por su parte, ratificará el descuento efectuado al momento de recibir su Boleta de Pago mediante la firma de un documento en el que se acepte el mismo.

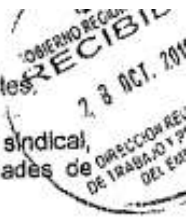
### 4.2 LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES

La Empresa conviene en otorgar un máximo de cuatrocientos (400) días por año por concepto de Licencia Sindical con goce de remuneraciones a los miembros de la Junta Directiva, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 al 25 de Julio del 2017.



Estas Licencias no contemplan los llamados de oficio de las autoridades competentes,

La Empresa otorgará viáticos y pasajes a los dirigentes sindicales que, en función sindical, sean previamente citados por la administración de la Empresa, por las autoridades de trabajo y/o judiciales competentes.



#### 4.3 RECLAMOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

**Párrafo 1.-** La Empresa atenderá los reclamos individuales que presenten los trabajadores, tratando primero con la Jefatura inmediata; de no hallarse solución al reclamo, este problema será elevado al Jefe del Departamento y en instancia final a la Superintendencia de Gestión Humana. El trabajador podrá reclamar individualmente u optar por ser asesorado por el delegado seccional ante su Jefatura inmediata; de no hallarse solución al reclamo, el trabajador podrá reclamar individualmente u optar por ser asesorado por un (01) dirigente sindical, que no se encuentre laborando o que cuente con Licencia Sindical, en la oportunidad en que se plantee el reclamo ante la Jefatura de Departamento y, en última instancia, ante la Superintendencia de Gestión Humana.

El Sindicato deberá comunicar a la Empresa los nombres de los delegados seccionales dentro del plazo de los diez (10) días calendarios siguientes a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo.

**Párrafo 2.-** Los reclamos colectivos serán atendidos por la Superintendencia de Gestión Humana y/o representantes de la Empresa.

Las Superintendencias de Gestión Humana de cada Unidad Operativa y la representación sindical se reunirán quincenalmente en día y hora que acordarán las partes. La representación sindical estará conformada hasta por un máximo de tres (03) dirigentes en cada Unidad Operativa.

#### 4.4 USO DE LOCALES SINDICALES

La Empresa continuará otorgando las facilidades de uso del local de su propiedad, destinados a la organización sindical en la Unidad Operativa Yauliyacu y en la Unidad Operativa Iscaycruz.

En lo sucesivo, el mantenimiento de los locales sindicales en Yauliyacu e Iscaycruz estará a cargo de la organización sindical.

#### 4.5 ASIGNACION POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO

La Empresa otorgará al Sindicato la suma de S/. 7,700.00 (Siete Mil Setecientos y 00/100 Soles) en la fecha del Aniversario del Sindicato, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2016 y el 25 de Julio del 2017.

### CAPITULO V

#### DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

##### 5.1 VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un (01) año, contado a partir del 26 de Julio de 2016 hasta el 25 de Julio de 2017.

A row of six handwritten signatures. The first signature is on the left, followed by a signature that appears to be "García". The third signature is "Walter Borromeo". The fourth signature is "Walter Borromeo" with "087192C" written below it. The fifth signature is "García". The sixth signature is "García" with "10" written below it.

## 5.2 AMBITO

El ámbito de la presente Convención Colectiva comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa que al 26 de Julio del 2016 tengan contrato de trabajo vigente, y aquellos que ingresen con posterioridad a dicha fecha, entendiéndose por ámbito a las Unidades de Producción de Yauliyacu e Iscaycruz, pertenecientes a Empresa Minera Los Quenuales S.A.

Las partes dejan establecido que todos los beneficios pactados en el presente Convenio serán aplicables a todos los trabajadores que hayan superado el período de prueba de tres (03) meses a la fecha de su otorgamiento; con excepción de la Cláusula 2.12, referida a Asignación por Fallecimiento del Trabajador, que será de aplicación inmediata.

## 5.3 INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para efectos de la interpretación de las cláusulas de la presente Convención Colectiva, las partes se someterán a lo que dispone la normatividad vigente sobre la materia.

## 5.4 EDICION DE LA CONVENCION COLECTIVA

La Empresa editará la presente Convención Colectiva y la distribuirá gratuitamente a los trabajadores, a través del Sindicato, dentro de los treinta (30) días posteriores a la conclusión de la Negociación Colectiva.

## 5.5 PAGO DE REINTEGROS

La Empresa abonará a los trabajadores los reintegros que se deriven del presente Convenio Colectivo, en Boleta aparte, a más tardar el 15 de Noviembre del 2016.

## 5.6 INCREMENTO DE REMUNERACION Y EXTINCION DE LA CLAUSULA TRANSITORIA

Se deja constancia que la Empresa otorgó a partir del 01 de Enero del 2015 a los trabajadores empleados de la Unidad Operativa Iscaycruz que venían percibiendo el beneficio de la Cláusula Transitoria contemplado en la Cláusula 5.6 del Convenio Colectivo correspondiente al periodo 2012-2014, incremento de S/. 200.00 (Doscientos y 00/100 Nuevos Soles) a la remuneración básica mensual vigente a dicha fecha, quedando extinguida la Cláusula Transitoria a partir del 01 de Enero del 2015.

**"LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEJAN CONSTANCIA Y RATIFICAN QUE LOS BENEFICIOS IDENTIFICADOS CON UN ASTERISCO (\*) SON BENEFICIOS PERMANENTES".**

A collection of handwritten signatures in black ink, arranged in two rows. The top row contains five signatures, and the bottom row contains five signatures. The signatures are varied in style, some appearing more formal and others more cursive. The text above the signatures states that the company and the union confirm and ratify that benefits marked with an asterisk (\*) are permanent.



**ACTA DE ACUERDO FINAL DEL CONVENIO COLECTIVO 2015 – 2018**

**SUSCRITA ENTRE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A. Y EL SINDICATO  
ÚNICO DE TRABAJADORES DE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A. -  
SUTRACOMASA**

En Lima siendo las 15:00 horas del día 21 de Enero del año dos mil dieciséis, se reunieron en las oficinas administrativas de Compañía Minera Antamina S.A. ubicadas en Av. El Derby N° 055, torre 1, oficina 801, distrito de Santiago de Surco, Lima, de una parte los representantes de la Comisión Negociadora de la Compañía Minera Antamina S.A., Silvio Roberto Brigneti Rotondo, Yuri Augusto Mendoza Mujica, Luis Alva Flores, Magaly Mariana Gonzales Denegri, Enrique Iván Saavedra Olórtegui, David Omar Atoche Juarez, Patricia del Rosario Sifuentes León, Angela Ruiz de Somocurcio Comejo, Israel Castillo Torrejón, Arlo Gunnar Infante Luey, Eduardo Luis Melgarejo Elescano, Javier Alejandro Vega Galdos, a quien en adelante se denominará **la Empresa** y de la otra parte los representantes de la Comisión Negociadora del Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Minera Antamina S.A., señores, Jorge Omar Juarez Cueva, Carlos Ernesto Mauroloaitia García, Romney Ricardo Reyes Tueros, Hermann Herbert Elera Celis, Edmundo Kelvin Villanueva Cruz, Freddy Cesareo Solórzano Díaz, Miguel Evaristo Yupanqui Taipe, Alberto Tejada Chacón, Diógenes Enrique Vargas Palacios, Henri Duran Aroapaza, Jhon Henry Hualpa Borda, Ulises Julca Ayala, a quien en adelante se le denominará **SUTRACOMASA o el Sindicato**, con el objeto de suscribir los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva 2015 – 2018, la cual ha concluido en la etapa de trato directo, según los siguientes acuerdos:

**A. CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACIONES**

**1. Vacaciones**

Considerando las particularidades del goce vacacional en jornadas atípicas acumulativas, estas se registrarán por los siguientes criterios:

Trabajadores con turnos 10 x 10

a. Si el trabajador sale 30 días de vacaciones

Al término de sus vacaciones tomará 5 días adicionales como descanso adelantado y se reincorporará a laborar 5 días antes de su guardia para luego reintegrarse a su guardia habitual salvo que puedan canjearse con horas/días de sobretiempo acumulados previamente por el trabajador.

b. Si el trabajador sale 15 días de vacaciones

Al término de sus vacaciones tomará 3 días adicionales como descanso adelantado y se reincorporará a laborar 2 días antes de su guardia para luego reintegrarse a su guardia habitual salvo que puedan canjearse con horas/días de sobretiempo acumulados previamente por el trabajador.

c. Canje de días/horas de sobretiempo acumulados por los días de descanso adicional al término de sus vacaciones

- El trabajador al término de sus 15 o 30 días de vacaciones deberá reincorporarse a laborar 2 o 5 días antes de su guardia respectivamente.
- En caso que el trabajador lo solicite, los días que deben laborarse luego del período vacacional podrán ser canjeados por sobretiempo dentro del período computable. Considerando que cada día de trabajo tiene 11 horas laboradas en forma efectiva, se compensará en proporción al valor del sobretiempo de acuerdo a la forma que se paga en la Empresa, es decir, de 1.25 por las dos primeras horas, a 1.35 a partir de la tercera hora de sobretiempo realizada en el día o de 2.25 días por cada día de descanso laborado.
- El trabajador que desea usar esta modalidad de canje deberá informar a la Supervisión en el momento de la elaboración del programa anual de vacaciones del área.

Criterios básicos para uso de vacaciones

- Las vacaciones se iniciarán inmediatamente después de los días de descanso que corresponden al turno de trabajo.
- La venta de vacaciones será siempre voluntaria, de acuerdo a ley.
- Las vacaciones podrán tomarse en forma partida, en dos períodos de quince días, de acuerdo a la programación de vacaciones que se hará de común acuerdo entre la supervisión y el trabajador. De acuerdo a ley, en caso de no haber acuerdo sobre la oportunidad del descanso, prima la decisión del empleador.
- El pago de la remuneración vacacional se hará efectivo antes del descanso físico, tal como lo estipula el artículo 16 del Decreto Legislativo No 713 o norma legal que lo reemplace o sustituya.

**2. Categorizaciones y recategorización**

Las categorías se mantienen como se detalla en el ANEXO II, que forma parte integrante del presente Convenio Colectivo.

Los Muestristas II de la gerencia de mina que estén certificados para operar el camión de transporte de muestras serán promovidos a la posición de Muestrista I.

**3. Evaluación de Desempeño**

Gerencia de Mantenimiento

Los trabajadores del área de Mantenimiento que reemplacen temporalmente por más de un año en la totalidad de las tareas y responsabilidades a un trabajador que ocupa una categoría superior del grupo ocupacional trabajadores Operadores deberá ser recategorizado a la categoría inmediata superior.

Anualmente se realizarán las promociones de acuerdo a la evaluación considerando los siguientes criterios:

- a) Conocimientos y Capacidades
- b) Habilidades, Aptitudes y Destrezas
- c) Actitudes o Comportamiento
- d) Responsabilidad en el trabajo

Las promociones se efectuarán anualmente no siendo necesaria la existencia de una vacante, y se realizará cuando los trabajadores alcancen las competencias en los niveles requeridos.

Representantes del Comité Paritario participarán en los procesos de promoción con voz y voto.

Los criterios para las evaluaciones anuales de desempeño serán los siguientes:

<b>I. Aporte y generación de valor para la compañía</b>
1.1. Productividad (eficiencia) y cumplimiento de metas
1.2. Seguridad
1.3. Cumplimiento de normas y políticas
1.4. Otros aportes tangibles
<b>II. Actitudes y comportamiento</b>
2.1. Trabajo en equipo
2.2. Adaptabilidad
2.3. Iniciativa
2.4. Compromiso con la compañía
<b>III. Crecimiento en el desempeño</b>
3.1. Comparación del desempeño del año anterior con el año actual
3.2. Capacidad de aprendizaje

El trabajador que no esté de acuerdo con la evaluación realizada podrá pedir el correspondiente recurso de reconsideración a Antamina.

#### 4. Almuerzo caliente para trabajadores de Operaciones Mina

La Empresa continuará brindando las facilidades para que los trabajadores de equipo pesado que ocupan de manera permanente las categorías W1 a W7 y que laboran en la Superintendencia de Operaciones Mina, puedan ingerir sus alimentos durante el tiempo destinado al refrigerio que la Empresa determine para tal fin.

Comedores

a) Se mantendrán los comedores semifijos instalados inicialmente en las siguientes áreas de operaciones:

- Botadero Este 4448 Con capacidad para 40 personas.
- Chancadora Primaria Con capacidad para 40 personas.
- Boulevard Slot Con capacidad para 30 personas.

Dichas ubicaciones podrán ser modificadas a consideración de la Empresa en atención a las necesidades de las operaciones mineras y observando las debidas condiciones de seguridad, salud y/u operatividad del área.

b) La capacidad de los mencionados comedores será para un máximo de 40 trabajadores simultáneamente, la misma que está determinada por la disponibilidad de áreas para estacionamiento de camiones de acarreo.

c) Los trabajadores utilizarán los comedores exclusivamente para el consumo de sus alimentos durante el horario de refrigerio. Los alimentos continuarán siendo entregados en "loncheras calientes" conforme se han estado otorgando hasta la actualidad.

d) El acceso, la permanencia y los turnos para el uso por parte de la mayoría de los trabajadores de las instalaciones de los comedores, así como las condiciones de uso de las mismas, se regulan por el procedimiento "Servicio de almuerzo caliente en comedores semifijos", el cual podrá ser actualizado por la Empresa de acuerdo a los requerimientos de seguridad, salud y/o las operaciones del área.

e) Lo pactado en la presente cláusula no significará de modo alguno el incremento del tiempo de refrigerio de 1 hora que se encuentra establecido en la Empresa. Los trabajadores no podrán tomar más de 1 hora desde el momento en que salen de la ruta de trabajo (ciclo de acarreo) para dirigirse a la zona de parqueo hasta que retornan a la misma ruta y se reincorporan al circuito de producción.

f) Debido a la naturaleza de la operación y a la geografía del tajo, no todos los trabajadores del área de operaciones mina comprendidos en la presente cláusula podrán hacer uso de los comedores que se señalan, por la distancia entre las ubicaciones de sus equipos o rutas de trabajo y dichos comedores. Se tratará que las rutas asignadas a los diversos equipos móviles permitan una rotación en la utilización de los comedores.

g) Los trabajadores que por razón de la operación no puedan hacer uso de los comedores en un día determinado, recibirán ese día el bono de

lonchera diurno a que se hace referencia en la cláusula novena del presente convenio.

#### 5. Aumento General de Remuneraciones

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores comprendidos en las categorías remunerativas W1 a W7, listadas en el Anexo II del presente convenio, incluidos en el ámbito de vigencia del mismo, los siguientes incrementos sobre el sueldo básico mensual:

1. S/. 256.89 (Doscientos Cincuenta y Seis y 89/100 Soles) a partir del 01 de agosto de 2015.
2. S/. 269.73 (Doscientos Sesenta y Nueve y 73/100 Soles) a partir del 01 de agosto de 2016.
3. S/.283.22 (Doscientos Ochenta y Tres y 22/100 Soles) a partir del 01 de agosto de 2017.

En el caso de los incrementos correspondientes a los años 2016 y 2017 se aplicará la siguiente Cláusula de Salvaguarda:

- Si la inflación anualizada (del 01 agosto al 31 julio de cada año) supera el 4% y es menor al 7%, el incremento total a aplicarse será el valor de la Inflación más 1%. Por ejemplo, si la inflación fuera 4.7%, el aumento total a aplicarse dicho año será 5.7%. En estos casos no será aplicable el aumento de monto fijo antes descrito.
- Si la inflación anualizada (del 01 agosto al 31 julio de cada año) supera 7 % se revisará el incremento.

Se usará como referencia de cálculo el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana publicado por el INEI al 31 de Julio de cada año.

Estos aumentos de remuneraciones serán independientes de cualquier otro que fuese otorgado por el Supremo Gobierno y/o por la Empresa de manera unilateral durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, siempre que en ambos casos la norma o acto unilateral establezcan de modo expreso que se trata de aumentos aplicables a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por negociación colectiva.

El incremento correspondiente al año 2015 será efectivo a partir del 01 de Agosto de 2015. Los incrementos de los 2 años siguientes se aplicarán a partir del 01 de Agosto de 2016 y 2017 respectivamente.

#### 6. Bonificación por Trabajo en Altura

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboren en locación Mina situada en Yanacancha, distrito de San Marcos,

Huari, Ancash una bonificación equivalente a uno y medio por ciento (1.5%) de su remuneración básica mensual.

Cuando la prestación de la labor se realice en la locación mina en forma ocasional, la bonificación mensual antes señalada se aplicará proporcionalmente sobre el sueldo básico del trabajador correspondiente al periodo en que desarrolló dicha labor.

#### 7. Bonificación Por Trabajo Nocturno

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, cuya jornada de trabajo se realice en turno de noche, cuando menos la mitad de sus días de trabajo, una bonificación mensual equivalente al medio por ciento (0.5%) de su sueldo básico mensual.

Cuando la prestación del trabajo nocturno sea ocasional, la bonificación se aplicará proporcionalmente sobre la remuneración correspondiente a los días de labor nocturna.

Cuando la jornada diaria de los trabajadores comprendidos en este beneficio se cumpla sólo parcialmente en turno nocturno, sea al inicio o al final de la misma, la bonificación se abonará proporcionalmente sobre la fracción de la jornada cumplida en dicho turno.

Asimismo, se aplicará proporcionalmente esta bonificación para los trabajadores comprendidos en este beneficio que realicen jornadas adicionales de sobretiempo en turno de noche.

#### 8. Bonificación Por Riesgo De Vida.

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que realizan labores de voladura, para los electricistas y el personal que manipula reactivos u opera con cables de alta tensión, una bonificación equivalente al medio por ciento (0.5%) de su remuneración básica mensual.

Tendrán derecho a la bonificación, en forma proporcional al tiempo laborado, los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboren ocasionalmente en cualquiera de las condiciones antes mencionadas.

#### 9. Bono de Lonchera Diurno

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboran en las áreas de Operaciones Mina y Telecomunicaciones el pago de

una bonificación denominada "Bono de Lonchera Diurna" ascendente a S/. 12.00 (Doce y 00/100 Soles) por cada día efectivo de trabajo en los cuales, debido a circunstancias logísticas o de trabajo, no tengan acceso a la ingesta de sus alimentos, durante el horario de refrigerio, en los Comedores semifijos habilitados por la Empresa para tal fin.

Excepcionalmente, este beneficio será aplicable a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 del área de mantenimiento y concentradora, previa aprobación en cada caso por parte de la gerencia respectiva y Recursos Humanos.

Sin perjuicio de ello y de acuerdo al Procedimiento "Servicio de almuerzo caliente en comedores semifijos" se implementarán adecuados sistemas rotativos a fin que la mayoría de los trabajadores involucrados tengan acceso -en igualdad de veces- a poder utilizar las instalaciones de los comedores para la ingesta de sus alimentos en el/los horario(s) de refrigerio que la Empresa determine, siempre que las condiciones de seguridad y/u operatividad de la Empresa no sean afectadas negativamente.

#### 10. Bono de Lonchera Fría

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboran en las locaciones de Mina y Puerto Punta Lobitos como refrigerio en su turno nocturno de trabajo, un bono de S/. 12.00 (Doce y 00/100 Soles) por noche efectiva de trabajo como compensación por no tener acceso a la comida caliente en el comedor.

#### 11. Bonificación por Reemplazo en Cargo Superior

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que sea asignado o destacado para reemplazar temporalmente a otro trabajador del grupo ocupacional trabajadores Operadores que perciba una remuneración superior, una bonificación equivalente a la diferencia entre el sueldo básico del reemplazante y el del reemplazado.

Si el puesto a reemplazar corresponde a una categoría superior del grupo ocupacional Empleados, se pagará al trabajador que lo desempeña temporalmente la diferencia entre el sueldo básico del reemplazante y el sueldo básico mínimo que corresponde a la categoría del puesto, siempre que el reemplazo cubra la totalidad de las tareas y responsabilidades del puesto.

Obligatoriamente el reemplazo deberá ser previamente autorizado por escrito a través de un formato de fácil llenado, por el Supervisor del área de trabajo; indicando el tiempo del reemplazo (días efectivos de labor y sus correspondientes días de descanso) y las tareas temporales del

reemplazante. La gerencia es responsable de decidir si una posición será reemplazada temporalmente. Recursos Humanos difundirá el formato respectivo.

#### 12. Gratificación Vacacional

La Empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores una Gratificación Vacacional equivalente a medio sueldo básico mensual, que se abonará en la oportunidad del pago de la remuneración vacacional. En caso de que el descanso físico vacacional sea por períodos menores, el pago del Bono se efectuará en forma proporcional al número de días del descanso gozado.

#### 13. Bonificación por el Día Internacional del Trabajo

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación, del tres y medio por ciento (3.5%) de un sueldo básico mensual, por el día internacional del trabajo, el mismo que será abonado en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

#### 14. Bonificación por el Día del Trabajador Minero

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación de tres y un medio por ciento (3.5%) de un sueldo básico mensual, por el día del trabajador minero, el mismo que será abonado en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

#### 15. Asignación por Educación

La Empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores una asignación por educación equivalente a medio sueldo básico mensual, que se abonará en la primera quincena del mes de febrero de cada año.

#### 16. Asignación por vivienda

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una asignación mensual por vivienda, equivalente al medio por ciento (0.5%) del sueldo básico mensual, con excepción de los trabajadores que perciben el bono de residencia en la ciudad de Huaraz.

#### 17. Bonificación por Tiempo de Servicio

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una



bonificación mensual por tiempo de servicio, la misma que se hará efectiva de la siguiente manera:

- A partir de 5 años de servicios: será de 1.5% de su sueldo básico mensual.
- A partir de los 10 años de servicios: será de 2% de su sueldo básico mensual.
- A partir de los 15 años de servicios: será de 3% de su sueldo básico mensual.

Estos incrementos porcentuales no son acumulativos.  
Esta bonificación sustituye a la del Convenio Colectivo 2012-2015.

#### 18. Pago por Trabajo en Días de Descanso

La Empresa conviene en otorgar al trabajador que a solicitud de la supervisión labore en sus días de descanso sin el correspondiente descanso sustitutorio, una sobretasa del 2.25 por día trabajado. En caso el trabajador sea llamado de su descanso para laborar y retorne a descansar para regresar nuevamente a trabajar en su turno normal de trabajo, se pagarán los 2 días de traslado, siempre y cuando el viaje dure más de 4 horas. Si el viaje dura menos de 4 y más de 2 horas, se pagará un día adicional.

#### 19. Pago por Trabajo en Tiempo Inusitado

Cuando la Empresa requiera de los servicios de un trabajador que haya cumplido su jornada diaria y se haya retirado a descansar, para que realice un trabajo inusitado, se le abonará la remuneración correspondiente tomando en consideración lo siguiente:

- a) El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado desde el Campamento hasta el momento en que regrese a su alojamiento.
- b) El pago por las horas de trabajo en tiempo inusitado se hará con una sobre tasa de acuerdo a lo establecido en la política de sobre tiempo de la Empresa, sin perjuicio del descanso mínimo que deberán tomar luego del trabajo extraordinario, de acuerdo a lo que se indica en el acápite c) de este punto.
- c) Los trabajadores que culminen las horas de trabajo en tiempo inusitado pasadas las 00.00 horas o 12.00 del mediodía, según corresponda, deberán gozar de un descanso continuo mínimo de 06 horas. Este descanso no podría ser descontado de su pago regular si comprendiera horas de su turno normal.

**B. PRODUCTIVIDAD**

**20. Bono por Productividad**

La Empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad de incrementar constantemente la productividad para impulsar el desarrollo de la Empresa, en beneficio de todos sus integrantes y del desarrollo del País.

Con este propósito, la Empresa conviene en seguir otorgando a todos sus trabajadores un Bono por Productividad, que tiene por objeto compartir con el personal los beneficios provenientes del ahorro o productividad de la Empresa.

Los componentes y criterios del Bono de Productividad se detallan en el Anexo I que forma parte de la presente convención colectiva.

**21. Pago de Utilidades**

La Empresa conviene que los trabajadores participarán de las utilidades que genere la Empresa de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 892 o norma legal que lo sustituya o modifique.

La Empresa conviene en otorgar en el mes de setiembre de cada año en que se generen utilidades un adelanto de participación calculado en base al cincuenta por ciento (50%) de las utilidades proyectadas para ese año, debiéndose cancelar el saldo dentro del plazo previsto de 30 días naturales siguientes al vencimiento del plazo para presentar la declaración jurada anual del impuesto a la renta, según lo señalado en el artículo 6 del Decreto Legislativo N° 892 o norma legal que lo sustituya o modifique.

**C. BIENESTAR**

**22. Salud Ocupacional**

- a. La Empresa conviene en mantener y asumir los costos del Programa de Vigilancia Médica para todos sus trabajadores. Este programa contempla exámenes médicos ocupacionales con un perfil de pruebas clínicas y exámenes auxiliares acorde a los riesgos del puesto y a un enfoque preventivo, incluyendo el riesgo relacionado a exposición a sustancias químicas entre las que se contemplan metales pesados.

Este Programa de Vigilancia Médica establece como parte de los Exámenes Médicos Ocupacionales, el dosaje de metales pesados en sangre y orina para todos los trabajadores. En cumplimiento de recomendaciones internacionales, la toma de muestras para los dosajes

se realizará al final del turno de trabajo, en los establecimientos de salud de la empresa, para luego enviarse al laboratorio de referencia.

Los trabajadores que voluntariamente deseen realizarse pruebas de verificación, deberán hacerlo en su primer día o en la mañana del segundo día de descanso, en cualquiera de los laboratorios nacionales o extranjeros certificados para realizar este tipo de pruebas y que previamente hayan sido aprobados por la empresa. Los costos de estas pruebas serán reembolsados por la empresa siguiendo los procedimientos establecidos.

Los trabajadores que en forma permanente ocupen posiciones cuya exposición sea mayor al 50% de los valores establecidos como Límites Máximos Permisibles de exposición a sustancias contempladas en el anexo 4 del D.S. 055-2010-TR o norma legal nacional que lo complementa o sustituya, serán objeto de un programa de vigilancia especial, incluyendo una mayor periodicidad en la toma de muestras.

Los trabajadores que presenten niveles de metales en sangre u orina, por encima del 50% del Valor de Referencia del examen que haya realizado la Empresa, serán derivados a una evaluación por el especialista en Toxicología quien luego de un examen clínico específico, podrá indicar exámenes auxiliares e interconsultas con otras especialidades según el caso, teniendo en cuenta las normas nacionales referidas a intoxicación por metales.

- b. En caso se detecten trabajadores con cuadros de intoxicación por sustancias tóxicas presentes en el Centro de Trabajo, demostrados según el criterio clínico especializado, los exámenes de laboratorio y los criterios establecidos en las normas nacionales, se debe proceder a evaluar a todo el personal con una exposición similar con controles de orina y/o sangre o aquellos que sean determinados por el Departamento de Salud Ocupacional con la periodicidad que requiera cada caso y adoptando las medidas de control pertinentes.
- c. La Empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad de que este programa se mantenga con la intención de prevenir y dar tratamiento a eventuales enfermedades ocupacionales, permitiendo la participación activa del Comité de Seguridad y Salud establecido en la Ley 29783 y el Decreto Supremo No.005-2012-TR o las normas que las modifiquen, complementen y/o sustituyan.
- d. La periodicidad del examen médico ocupacional será el que las normas legales determinen pero cuando menos esta será anual. Asimismo, se establecerá un sistema de seguimiento a las observaciones médicas que se determinen en estos exámenes, sean estas relacionadas o no al trabajo, debiendo los trabajadores cumplir con subsanar dichas

observaciones en los plazos indicados por los médicos.

- e. Se considerarán las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores, debiendo ser registrado el cambio de puesto de trabajo así como lo realizado en relación a información, evaluación y capacitación brindada.
- f. La compañía conviene en asignar el trabajo adecuado temporal a los trabajadores que hayan terminado su tratamiento médico como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sufran incapacidad física temporal que no les permita desempeñarse inmediatamente en las tareas de su puesto de trabajo original, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Esta cláusula no será de aplicación en los casos de invalidez permanente y absoluta o de detrimento de facultades físicas o mentales que hagan inviable el traslado.
- g. En el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional, se tendrán en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.
- h. Se protegerá a las mujeres gestantes y aquellas que se encuentran en período de lactancia cumpliendo lo indicado en la normativa nacional, evitando consecuencias en la salud del feto o la madre debido a los riesgos específicos para este grupo de trabajadoras. Para las trabajadoras de las áreas de Mina y Puerto Punta Lobitos, adicionalmente al descanso pre y post natal, la Empresa otorgará 30 días calendarios de descanso remunerado, los mismos que incluyen la acumulación de horas del período de lactancia que le correspondan a su condición de madre gestante, de acuerdo a ley y a su turno de trabajo. Asimismo a solicitud de la trabajadora, la Empresa le podrá adelantar 15 días del período vacacional inmediato siguiente en adición a las vacaciones que tenga pendiente de goce, en caso se haya generado el derecho al descanso vacacional.
- i. Se requerirá a las empresas que prestan servicios médicos en los campamentos, que destaquen personal médico que tenga una experiencia total mínima de 05 años contados a partir de la emisión del título de médico cirujano, 02 años desde la emisión del título de especialista en Traumatología o Emergencias o 01 año en el caso de la especialidad de medicina interna. Asimismo contar con los cursos de PHTLS, ATLS y ACLS.

Para efectos del presente convenio, se considerará 01 año de plazo contado a partir de la suscripción del mismo para que los médicos









destacados para la especialidad de toxicología, realicen un entrenamiento en esta especialidad.

- j. La presencia de Enfermedades Ocupacionales incluyendo las de tipo oncológico, que sean técnicamente diagnosticadas y cuya causa esté directamente relacionada con factores propios del trabajo desarrollado, deben recibir especial atención, en consecuencia tendrá que adoptarse el control del riesgo relacionado y elaborarse un mapeo en los trabajadores que compartieron las mismas actividades o estuvieron en las mismas áreas de trabajo.
- k. Se requerirá a las empresas que prestan servicios médicos capacitar al personal médico, enfermeras y técnicos de enfermería así como a los miembros de las brigadas de salud según corresponda, en la atención, prevención y tratamiento oportuno de patologías frecuentes y relacionadas al ambiente de trabajo como por ejemplo, exposición a hipoxia por altura geográfica.
- l. Los riesgos en el trabajo serán controlados permanentemente, siguiendo la jerarquía de control técnicamente establecida que incluye: ingeniería, señalizaciones, alertas y/o controles administrativos y uso de equipos de protección personal adecuados. Dicho control deberá estar alineado con las normas nacionales vigentes y aplicables y tomará como referencia las recomendaciones de organismos internacionales pertinentes.
- m. Para efectos de la póliza de seguro médico - EPS, las enfermedades preexistentes serán definidas por las normas legales sobre la materia y lo que regule la Superintendencia de Empresas Prestadoras de Salud o autoridades competentes.

### 23. Seguro Oncológico

La Empresa continuará asumiendo los costos de un seguro oncológico para todos los trabajadores como parte de la cobertura médica contratada con la Entidad Prestadora de Salud.

### 24. Subsidio a familiares de trabajadores que han sufrido un accidente o emergencia

La Empresa conviene en otorgar un subsidio integral para cubrir gastos de traslado y alojamiento a un familiar del trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o una emergencia de salud en el trabajo cuando deba desplazarse al lugar de tratamiento o recuperación en que éste se encuentra a fin de proporcionarle asistencia y apoyo. En caso que el área de Bienestar Social lo considere necesario y en coordinación con el secretario de bienestar social del Sindicato, se otorgará el apoyo hasta dos familiares.

En casos especiales se otorgará el mismo beneficio a un dirigente sindical.

### 25. Préstamo Especial

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores que lo soliciten un préstamo de hasta 4 remuneraciones básicas mensuales, en casos extraordinarios debidamente sustentados, para ser cancelado mediante descuento por planillas en el término de 18 meses, sin intereses, con la finalidad de ayudar a la atención y/o solución de dichas necesidades extraordinarias. La calificación de la procedencia del préstamo será realizada por el área de Recursos Humanos.

### 26. Préstamo Puente

La Empresa conviene en otorgar por única vez el Préstamo Puente, a los trabajadores que ingresaron a laborar antes del 1 de setiembre de 2014 que suscriban el contrato de préstamo respectivo, y que no hayan recibido dicho beneficio -total o parcialmente- previamente.

El préstamo ascenderá hasta (04) remuneraciones básicas mensuales, para ser cancelado mediante descuento por planillas de acuerdo a lo establecido en el "Procedimiento Préstamo Puente" y en el contrato de préstamo a suscribirse con el trabajador.

Para otorgar este préstamo la empresa evaluará previamente la capacidad de pago y que el trabajador no tenga retención judicial que le impida cumplir con su obligación de pago.

Para aquellos trabajadores que hayan recibido el préstamo y optado por descuento contra utilidades, las cuotas de pago serán las siguientes:

- Primera Cuota: setiembre 2016
- Segunda Cuota: abril 2017
- Tercera Cuota: setiembre 2017
- Cuarta Cuota: abril 2018
- Quinta Cuota: setiembre 2018
- Sexta Cuota: abril 2019

### 27. Permisos a los Trabajadores

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos, nonatos, padres, y hermanos de un trabajador; de intervención quirúrgica imprevista y de severidad del cónyuge o conviviente, padres o hijos; o, del nacimiento de un hijo del trabajador, la Empresa conviene en otorgar los siguientes permisos con goce de haber:

- a) Si el fallecimiento se produce dentro del departamento de Ancash: 4 días.
- b) Si el fallecimiento se produce en cualquier otro departamento del país: 4 días, más el término de la distancia.

- c) Si la intervención quirúrgica se practica dentro del departamento de Ancash: 3 días.
- d) Si la intervención quirúrgica se practica en cualquier otro departamento del país: 3 días, más el término de la distancia.
- e) Si el nacimiento se produjo dentro del departamento de Ancash: 5 días.
- f) Si el nacimiento se produjo en cualquier otro departamento del país: 5 días, más el término de la distancia.
- g) Si hay un familiar directo del trabajador (hijo, padre, madre, cónyuge o conviviente) que se encuentre diagnosticado en estado grave o terminal o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida: hasta 7 días.

El trabajador que goce del permiso está obligado a presentar a su Supervisor inmediato, dentro de las 48 horas posteriores a su retorno a las labores, la partida de defunción o nacimiento o el certificado médico correspondiente que justifique el permiso.

El trabajador que tenga un problema que por su naturaleza sensible deba gestionarse de manera confidencial podrá solicitar un permiso sin goce de haber hasta por 3 días más el término de la distancia por cada año calendario. Los casos serán solicitados a través del Sindicato y serán otorgados con la opinión favorable de Recursos Humanos.

### 28. Movilidad por Emergencias

La Empresa conviene en otorgar las facilidades de movilidad a los trabajadores que requieran desplazarse fuera de los campamentos mineros de Yanacancha y Puerto Punta Lobitos y cualquier otra unidad productiva que se abra hasta Lima, Huaraz, Chimbote, San Marcos o Huailanca; en caso de fallecimiento de familiares directos (cónyuge o conviviente, hijos, nonatos, padres y hermanos) o nacimiento de un hijo, o intervención quirúrgica imprevista y de severidad, del cónyuge o conviviente, padres o hijos.

En caso que la emergencia sea comunicada al área de Recursos Humanos entre las 06:00 a.m. y las 02:00 p.m., la Empresa proporcionará un vehículo para el transporte respectivo. En caso que la emergencia sea comunicada entre 02:01 p.m. y las 05:59 a.m., con el objetivo de resguardar la seguridad e integridad de nuestro personal, se utilizará el transporte regular de buses. Casos especiales serán evaluados por Recursos Humanos.

### 29. Transporte de Personal

La Empresa conviene en seguir manteniendo los actuales servicios de movilidad para el traslado del personal al centro de trabajo y viceversa de las siguientes rutas:

- a. Mina - Lima.
- b. Mina - Huaraz.

- c. Mina - San Marcos.
- d. Mina - Hualanca.
- e. Huarmey - Lima.
- f. Huarmey - Huaraz (cuando no hubiera disponibilidad de buses de acuerdo al cronograma de transporte, se reembolsará el costo del pasaje en transporte terrestre interprovincial).
- g. Huarmey - Chimbote (se reembolsará el costo del pasaje en transporte terrestre interprovincial).

Los buses recogerán y dejarán al personal en los horarios y paraderos que sean determinados por la Empresa, considerándose la opinión del Sindicato.

### 30. Asistencia Legal

La Empresa conviene en otorgar asistencia legal, en forma inmediata y gratuita, a todos los trabajadores que sufran algún accidente vehicular cuando se encuentren realizando labores para la Empresa y estén conduciendo o sean pasajeros en un vehículo de propiedad de la Empresa.

Los alcances de esta asistencia legal no comprenderán las demandas judiciales que deseen realizar los trabajadores accidentados o sus deudos contra la Empresa o terceros.

En caso de un accidente con resultados fatales se extenderá a prestar asistencia legal a la familia de la víctima con el objetivo de obtener la declaratoria de herederos y cobrar los seguros correspondientes.

### 31. Reemplazo por cese del Titular

La Empresa conviene que en el caso que un trabajador cese a causa de jubilación, invalidez parcial o permanente, o fallecimiento, otorgará trabajo a uno de los familiares directos, siempre y cuando cumpla con las competencias requeridas, para la vacante que se producirá por esta causa o en otra área si existiera una vacante. Casos especiales serán expuestos en el Comité Paritario.

### 32. Beca por Estudios Superiores

La Empresa concederá 600 becas anuales de S/. 3,000 (Tres mil y 00/100 Soles) a igual número de hijos de trabajadores que estudien carreras con una duración de tres o más años en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.



Este beneficio será regulado por el Comité Paritario, con las siguientes reglas mínimas:

- a. Los beneficiarios deberán ser hijos de trabajadores de la Empresa con edades entre los 15 y 26 años de edad, o en segunda prioridad los mismos trabajadores que cursen estudios superiores en carreras afines a su puesto de trabajo.
- b. En el mes de febrero de cada año se adjudicarán las becas correspondientes mediante sorteo entre los hijos inscritos. De no cubrirse las becas el Comité Paritario señalará la fecha para la segunda convocatoria.
- c. Se otorgará como máximo dos becas por grupo familiar del trabajador.
- d. De no cubrirse todas las becas con los hijos de los trabajadores, podrán participar en la tercera convocatoria y como segunda prioridad los trabajadores que cursen estudios superiores.
- e. Para gozar de este beneficio, los trabajadores deberán acreditar los estudios superiores con los certificados o documentos pertinentes.
- f. Las instituciones educativas deberán contar con las autorizaciones y reconocimientos oficiales correspondientes.
- g. A los trabajadores beneficiados con las becas se les dará las facilidades para que puedan asistir a rendir sus exámenes programados, debiendo solicitarlos a su supervisor inmediato con una anticipación no menor a 10 días; este permiso deberá ser compensado con días de trabajo en fechas programadas por la supervisión.

### 33. Caducidad de Antecedentes

La Empresa conviene en que las suspensiones y amonestaciones que pudieran tener los trabajadores, no sean tomadas en consideración como antecedentes al momento de imponer una nueva medida disciplinaria, luego de transcurridos 2 años sin que hayan cometido infracción alguna.

Las evaluaciones de desempeño anuales se referirán siempre al desempeño de ese período y no podrán tomarse en consideración desempeños o comportamientos de períodos anteriores.

## D. RELACIONES COLECTIVAS

### 34. Fuero y Licencia Sindical

La Empresa conviene en ampliar el ámbito de protección del fuero sindical, que se refiere el artículo 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a la totalidad de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con un máximo de 21 dirigentes y a los integrantes de la Comisión del Pliego de Reclamos, salvo el caso de extinción total de los contratos de trabajo por disolución o liquidación de la empresa, así como por quiebra.

La Empresa conviene en otorgar licencia sindical a los dirigentes del sindicato y/o delegados por un total de 600 días / hombre al año para su uso por el conjunto de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y/o delegados. La empresa otorgará la licencia al dirigente que indique el secretario General del Sindicato o quien haga sus veces, mediante comunicación escrita.

La licencia sindical se otorga con goce de haber y el tiempo que dure la misma se considera como de trabajo efectivo para todos los efectos, inclusive para efectos del cálculo de Utilidades.

Para notificar las licencias sindicales se tendrá en cuenta lo siguiente:

- a. Se efectuará con diez (10) días de anticipación para todos los miembros de la Junta Directiva y los delegados de mina.
- b. Se efectuará con veinticuatro (24) horas de anticipación en caso de emergencia para los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato y los Delegados que ellos indiquen.
- c. Se efectuará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación en caso de representantes de la Junta Directiva del Sindicato de Base Huarmey y los Delegados que ellos indiquen.
- d. En caso de evento extraordinario, que no permita efectuar la notificación con la anticipación señalada en el párrafo b), el Secretario General y otro miembro de la Junta Directiva deberán comunicarse con Recursos Humanos para analizar conjuntamente la situación.

### 35. Viáticos para Dirigentes Sindicales y Delegados

La Empresa conviene en reajustar los viáticos a los representantes del Sindicato que asistan a reuniones con la Empresa de la siguiente manera:

- a) Dirigentes o delegados con residencia diferente al lugar de reunión (Lima Huaraz): S/.210.00 (Doscientos diez y 00/100 Soles)
- b) Dirigentes o delegados con residencia en el lugar de reunión (Lima - Huaraz); S/.100.00 (Cien y 00/100 Soles)

### 36. Aniversario Sindical

Por el día de su Aniversario (12 de mayo de cada año), la Empresa conviene en otorgarle al Sindicato una asignación equivalente a S/. 10.00 (Diez y 00/100 Soles) por trabajador afiliado al Sindicato.

Se entenderá por trabajadores afiliados a aquellos que tengan autorización de descuento de cuota sindical ordinaria, vigente al 30 de abril de cada año.

**37. Permiso para Asistir a Eventos de Capacitación o Deliberativos y Actos de Concurrencia Obligatoria**

La Empresa conviene en otorgar permiso, con goce de remuneraciones, no deducible de la licencia sindical, a los dirigentes sindicales y delegados, en los siguientes casos:

- a) Cuando tengan que concurrir a seminarios, cursos, eventos capacitación o formación, así como a asambleas, congresos y, en general reuniones de órganos deliberativos, debidamente convocados en uno u otro caso, por organismos sindicales de grado superior, o entidades gubernamentales u organizaciones no gubernamentales con reconocimiento oficial. Estos permisos se brindarán a un máximo de 5 dirigentes sindicales o delegados por un máximo de 3 días cada vez, más el término de la distancia, por un máximo de 3 veces durante el año calendario. Se manejará con flexibilidad el número de participantes siempre que no se exceda del total días calendario otorgados (45 días al año).
- b) Cuando deban asistir a actos de concurrencia obligatoria, ante citaciones de autoridades administrativas, judiciales, políticas, policiales o de índole similar, por acciones, reclamaciones o procesos promovidos tanto por el Sindicato o los trabajadores como por el empleador o terceros.

**38. Local Sindical**

La Empresa continuará brindando un ambiente en condiciones adecuadas para el funcionamiento del local sindical en Mina y Puerto Punta Lobitos.

La Empresa dará prioridad en el uso de las salas multiuso para efectos de la celebración de las asambleas de afiliados que el Sindicato convoque, siempre que esto sea comunicado a la Empresa con no menos de 48 horas de anticipación.

La empresa continuará asumiendo en su integridad el mantenimiento y limpieza de los locales sindicales. Con relación a la limpieza de los locales sindicales en Mina y Puerto Punta Lobitos, ésta se realizará cuando menos 3 veces por semana, tal y como se viene realizando en la actualidad.

**39. Facilidades de Comunicación**

La Empresa seguirá brindando al Sindicato, en Mina y Puerto Punta Lobitos, las facilidades para la comunicación de éste con sus afiliados, poniendo a su disposición, en zonas fijadas por acuerdo de partes, paneles o murales para la colocación de carteles, avisos o comunicados. Asimismo, permitirá la distribución de boletines, comunicados, volantes y, en general, de material impreso dirigido a los afiliados del Sindicato, sin obstaculizar ni impedir su circulación. Igualmente, mantendrá el acceso a internet, incluyendo el acceso a correos electrónicos personales.

La información detallada en los acápites b), c) y d) deberá ser entregada al Sindicato cuando sea requerido. La información detallada en los demás acápites deberá ser entregada con una periodicidad mensual, salvo el punto l), que deberá ser entregada en el primer trimestre de cada año.

#### 41. Comité Paritario

Las partes acuerdan mantener el Comité Conjunto Sindicato – Gerencia (en adelante, el Comité Paritario), con el objeto de tratar asuntos de interés común, con la filosofía del respeto mutuo, la confianza y los valores de Antamina. Los temas de interés común que serán tratados en el Comité Paritario, están referidos a Seguridad y Salud Ocupacional, Relaciones Laborales, Producción y Costos.

Las reuniones del Comité Paritario, se realizarán mensualmente, salvo que surjan otros temas que por acuerdo de partes sea necesario tratar extraordinariamente. El Comité Paritario estará conformado por cinco representantes de la Empresa y cinco representantes del Sindicato, su presidencia será alternada por un representante de cada parte.

Este Comité tiene como funciones principales dar seguimiento y velar por la ejecución y cumplimientos de los acuerdos, compromisos y obligaciones que nacen de este convenio y cuando se delegue expresamente una función específica. Los problemas de interpretación que surjan de alguna de las cláusulas de este Convenio Colectivo se someterán a debate en este Comité para arribar a un acuerdo sobre la diferencia suscitada sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a la autoridad administrativa, poder judicial o vía arbitral.

Adicionalmente participará en la contratación de los servicios de salud, alimentación, seguro médico, transporte interno y externo, así como otros concernientes al bienestar de los trabajadores.

#### 42. Prácticas Profesionales

La Empresa conviene en conceder a los familiares de los trabajadores comprendidos en el ámbito de vigencia de la presente Convención Colectiva, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, que hayan concluido estudios superiores, 15 vacantes por año, para prácticas profesionales.

Los detalles respecto de los requisitos, los postulantes a las mismas, los criterios de evaluación y resultados de la misma serán comunicados al Comité Paritario.

La Empresa difundirá en lugares visibles y comunicará al Sindicato las convocatorias a realizar.

**43. Capacitación a Trabajadores y Familiares en SENATI**

La Empresa conviene en implementar el programa de capacitación para posibilitar que los trabajadores y familiares de trabajadores, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cursen estudios superiores en SENATI, de acuerdo al Convenio que suscribirá con dicha institución.

Las modalidades, números de vacantes y sistema de selección, serán fijadas por la Empresa considerando las recomendaciones del Comité Paritario.

**44. Desarrollo de Personas**

La Empresa apoya y promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores usando la metodología de Desarrollo por Competencias (desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas) brindando capacitación de acuerdo al diagnóstico de brechas de competencias del puesto, actual. Todo entrenamiento relacionado al puesto de trabajo organizado por la Empresa, que sea realizado fuera del horario de trabajo y haya sido calificado por la gerencia respectiva como esencial, será pagado como sobretiempo.

La Empresa conviene en implementar anualmente y en todas las áreas el programa de capacitación y productividad a que se refiere el artículo 85° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tomando en cuenta las recomendaciones del Comité Paritario.

La Empresa mantendrá ambientes adecuados para la capacitación de los trabajadores con las facilidades necesarias tanto en Yanacancha como en Puerto Punta Lobitos.

**45. Cumplimiento de Leyes Laborales por parte de Empresas Prestadoras de Servicios**

La Empresa y el Sindicato coinciden en la importancia del respeto a las leyes laborales; así como la necesidad del fiel cumplimiento de las mismas en todo ámbito de Compañía Minera Antamina S.A., incluyendo a las Empresas de Intermediación y Tercerización que prestan servicios para ésta.

Asimismo la Empresa velará por el cumplimiento de las jornadas laborales atípicas de acuerdo a lo establecido en las normas legales, normas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de intermediación y exigirá a las empresas de tercerización de servicios que cumplan con las jornadas laborales atípicas de acuerdo a lo establecido en las normas legales, normas de seguridad y salud en el trabajo.

**46. Descuento Sindical de Solidaridad por Fallecimiento del Titular y Familiares**

La empresa conviene en realizar a través del sistema de planillas, el descuento sindical de solidaridad por fallecimiento del titular y familiares a los trabajadores que expresamente lo hayan autorizado, previa presentación de la partida de defunción correspondiente y de dicha autorización.

**E. AMBITO y VIGENCIA**

**47. Ámbito**

La presente Convención Colectiva es de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Negociación Colectiva que tuvieran contrato de trabajo vigente al 01 de Agosto de 2015 y figuren en Planilla al momento de la firma del presente Convenio Colectivo.

**48. Duración**

La duración de la presente Convención será de tres años contados desde el 01 de Agosto de 2015, finalizando en consecuencia el 31 de Julio del 2018.

**49. Carácter Permanente**

La Empresa conviene que los beneficios y derechos pactados en la presente Convención Colectiva tendrán carácter permanente y continuarán rigiendo hasta que, por acuerdo de partes, sean modificados, sustituidos o derogados.

La presente Convención Colectiva reemplaza en todas sus partes a los acuerdos de Convenios Colectivos anteriores suscritos el 8 de diciembre del 2003, el 28 de noviembre del 2006, el 28 de noviembre del 2009 y 19 de noviembre del 2012.

**50. Conservación de Beneficios**

La Empresa conviene en conservar y seguir otorgando los beneficios que actualmente gozan los trabajadores, tales como: alimentación como condición de trabajo, Plan de Salud EPS, Seguro de Vida Ley, EsSalud Vida, Seguro de Vida Grupo, Transporte de Personal y la entrega regular y periódica, y renovación por uso o desgaste de uniformes apropiados al trabajo en cada área de la operación, mina, concentradora y Puerto Punta Lobitos, casacas, chompas cuello Jorge Chávez, toallas de baño y útiles de aseo. En general, la Empresa mantendrá cualquier otro beneficio que por acto unilateral o costumbre venga otorgando a los trabajadores, sin que esta Convención Colectiva pueda interpretarse o aplicarse en el sentido de disminuir o afectar su percepción.

**51. Difusión del Convenio**

La Empresa conviene en imprimir y difundir el presente Convenio Colectivo, para conocimiento de todos los trabajadores en forma gratuita, dentro de los 60 días siguientes a su celebración; asimismo procederá a su difusión por intranet. Adicionalmente la Empresa se compromete a imprimir y entregar al Sindicato 1,600 ejemplares del Convenio Colectivo para su distribución.

**F. ARMONIA LABORAL**

**52. Compensación por armonía laboral con carácter No Remunerativo**

La Empresa conviene en otorgar a cada uno de los trabajadores operadores con contrato a plazo indeterminado o con contrato modal con un plazo no menor a un año, ingresados con anterioridad al 01 de Agosto del 2015 y con vínculo laboral vigente a la fecha de la firma del presente convenio, por única vez y en razón de la solución amical del presente pliego en trato directo, sin que haya ocurrido una paralización de labores, una bonificación que las partes acuerdan tendrá carácter no remunerativo, de acuerdo al siguiente detalle:

Fecha de Ingreso	Monto S/.
Anterior a 31 de Julio 2012	65,000
Posterior al 01 de Agosto 2012 y hasta el 31 de Julio 2015	Hasta 65,000
El pago será proporcional a los meses completos trabajados hasta la fecha de entrada en vigencia del presente convenio	

El pago de la Compensación por armonía laboral con carácter No Remunerativo se hará a más tardar a los 7 días útiles de la firma del presente Convenio Colectivo.

**53. Solución de Controversias**

Ambas partes convienen en procurar la solución armoniosa y pacífica de las controversias que pudieran suscitarse por la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo. El Comité Paritario podrá adoptar acuerdos para garantizar su aplicación de acuerdo a la común intención de las partes.

Una vez que se haya comunicado al Comité Paritario la existencia de una controversia relacionada con la aplicación del presente Convenio, el Comité contará con el plazo máximo de ocho (08) días útiles para darle solución. Si transcurrido dicho plazo el Comité Paritario no concilia la controversia, la parte afectada en sus derechos podrá formular la reclamación correspondiente ante las autoridades competentes, según el caso.

Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a large signature at the top center, several on the right margin, and a large signature at the bottom left.

**ANEXO I**

**BONO DE PRODUCTIVIDAD 2015 - 2018**

El Bono de Productividad es creado y diseñado para motivar y premiar económicamente el esfuerzo de todos los trabajadores de Antamina por reducir los costos de operación y por mejorar la productividad de la Empresa.

Como resultado del compromiso de establecer y mantener un proceso conjunto entre el Sindicato y la Empresa, la compañía se compromete en mantener el Bono de Productividad, conjuntamente diseñado, el cual podrá estar sujeto a modificaciones apropiadas de común acuerdo entre la Empresa y el Sindicato tomando en cuenta las siguientes pautas:

- a) Se formará un Comité Paritario permanente con miembros del Sindicato y la gerencia para revisar periódicamente la aplicación del bono de productividad. El comité estará formado por 5 representantes del Sindicato y 5 representantes de la Empresa.
- b) El Comité se reunirá trimestralmente para revisar los resultados del bono y analizar posibles medidas que mejoren la productividad.
- c) En caso de un cambio significativo en la operación por eventos que están fuera del control de la Empresa o de sus trabajadores; el Comité Paritario se reunirá para asegurar que los lineamientos y objetivos sean consistentes en el nuevo plan.
- d) La Empresa reconoce que este Bono de Productividad es una parte del Convenio Colectivo 2015-2018 y la Empresa no hará ningún cambio o modificación al mismo hasta que sea revisado y aprobado por el Comité Paritario.

**Aplicación del Bono de Productividad**

Los cálculos del Bono de Productividad se efectuarán trimestralmente, de acuerdo al año calendario (Enero, Febrero, Marzo) (Abril, Mayo, Junio) (Julio, Agosto, Septiembre) (Octubre, Noviembre, Diciembre).

**Componentes del Bono de Productividad:**

**A. Producción Mina:**

- Toneladas minadas + toneladas remanipuladas (promedio por día)

Producción Mina	Meta para Bono
Alta Ley	Si
Media Ley	Si
Baja Ley	Si
Total Mineral	Si





La diferencia positiva o negativa genera o no la parte proporcional del bono por este componente.

$$\text{Meta} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{presupuestada}}) / \text{TN}_{\text{presupuestada}}$$

$$\text{Consumo} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{real}}) / \text{TN}_{\text{reales}}$$

#### D. Consumos de principales insumos por toneladas procesadas en Concentradora:

- Se considerará el consumo promedio ponderado de los principales insumos:
  - Bolas de molienda
  - Reactivos
  - Energía eléctrica

Para hallar el valor del consumo de los principales insumos en el trimestre, se tomará el precio teórico por unidad utilizado para el presupuesto anual.

La meta será el resultado de multiplicar el precio presupuestado por el consumo presupuestado dividido entre las toneladas procesadas presupuestadas.

Esta cifra será comparada con el resultado obtenido de multiplicar el precio presupuestado por el consumo real dividido entre las toneladas procesadas realmente en el trimestre.

La diferencia positiva o negativa genera o no la parte proporcional del bono por este componente.

$$\text{Meta} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{presupuestada}}) / \text{TN}_{\text{presupuestadas}}$$

$$\text{Consumo} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{real}}) / \text{TN}_{\text{reales}}$$

#### Criterios:

- Se pagará el Bono por llegar a lo presupuestado en los componentes, no sólo por sobrepasarlos.
- No habrá porcentajes negativos por resultados inferiores al 95% de lo presupuestado.
- El monto del bono será lineal (igual porcentaje al mejorar como al desmejorar respecto del presupuesto).
- Consumos de principales insumos, Producción Mina y Producción Concentradora: Presupuesto.
- No se establece un límite para el bono, la escala es lineal en función al porcentaje de mejora de la productividad.

**Cálculo**

Se pagará

1. S/.1,500 en total por trimestre por llegar al presupuesto
  - Si el resultado es 95% del presupuesto: no se paga bono.
  - Si el resultado es 105% del presupuesto: Se pagará S/.3,000 por trimestre
2. Los criterios serán los mismos que son fijados anualmente en el presupuesto anual de la Empresa.
3. La Empresa realizará una detallada exposición a los representantes del Sindicato ante el comité del procedimiento de formulación del presupuesto y de las razones por las cuales se han fijado las cifras correspondientes a los criterios mencionados, antes de su aprobación, a fin que el Sindicato sea debidamente informado y pueda expresar su opinión y sugerencias.
4. Los resultados positivos porcentuales respecto a las metas fijadas para los criterios mencionados resultarán en un Bono de acuerdo a los montos que se detallan en el Cuadro 01.
5. Los pagos del Bono de Productividad serán realizados cada trimestre en su totalidad.
6. En caso que el Comité paritario determine que la definición inicial de las metas fue inadecuado, el comité podrá modificar las mismas y aplicarlas de manera retroactiva.
7. El pago del Bono de Productividad ganado, se hará efectivo el día 15 del mes siguiente al trimestre cumplido.
8. En el Bono de Productividad participarán todos los trabajadores de Antamina con contrato vigente al 01 de agosto de 2015.
9. El monto del Bono de Productividad será pagado en forma proporcional a los días trabajados durante el trimestre.
10. Los montos descontados por inasistencia serán repartidos a los trabajadores con asistencia perfecta al finalizar el trimestre, esto será detallado en el comunicado respectivo.
11. Las licencias sindicales, las vacaciones, y los descansos médicos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se considerarán como inasistencias para el cálculo del bono de productividad.
12. Los trabajadores comprendidos en cualquier otro bono por cumplimiento de objetivos establecidos, o por establecerse por decisión unilateral del empleador, recibirán el monto que sea mayor entre dicho bono o el Bono de Productividad.
13. Si un trabajador se retira de la Empresa, el bono le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el trimestre.
14. El progreso de los factores del Bono de Productividad será reportado a los trabajadores trimestralmente.

**Decisiones no afectadas por el Bono de Productividad**

Son decisiones de Gerencia, pero no limitadas a éstas las siguientes:

- Salarios.
- Promociones.
- Honorarios por servicios.
- Selección de proveedores.

Quejas sobre políticas, procedimientos, directivas en la Compañía.

**Cuadro 01**

**CALCULO DE BONO DE PRODUCTIVIDAD (CIFRAS EN SOLES)**

Resultados Negativos	Positivos	0	Si.	95%	97.50%	100%	102.50%	105%
<b>Mina</b>								
Tonelaje por día (TM pd)		562.5	0	281.25	562.5	843.75	1,125	
<b>Concentradora</b>								
Tonelaje molido (TM pd)		562.5	0	281.25	562.5	843.75	1,125	
<b>Consumos en Mina</b>								
Consumo por TN producida		187.5	0	93.75	187.5	281.25	375	
<b>Consumos en Concentradora</b>								
Consumo por TN producida		187.5	0	93.75	187.5	281.25	375	
		<b>1,500</b>	<b>0</b>	<b>750</b>	<b>1,500</b>	<b>2,250</b>	<b>3,000</b>	



	PESAC \ III 3A		
W4	MUESTRISTA SENIOR	4,897.84	
	OPERADOR DE LABORATORIO METALURGICO	4,897.84	
	OPERADOR DE LABORATORIO QUIMICO	4,897.84	
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA IV	4,897.84	
	OPERADOR DE METALURGIA	4,897.84	
	TECNICO AMBIENTAL I	4,897.84	
	AYUDANTE DE CONCENTRADORA I	4,777.10	
W5	ELECTRICISTA IV	4,777.10	
	INSTRUMENTISTA IV	4,777.10	
	MECANICO III	4,777.10	
	MUESTRISTA I	4,777.10	
	OPERADOR DE ALMACEN IV	4,777.10	
	OPERADOR DE CAMION DE SUCCION	4,777.10	
	OPERADOR DE GRUA	4,777.10	
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA V	4,777.10	
	SOLDADOR III	4,777.10	
	TECNICO AMBIENTAL II	4,777.10	
	TECNICO DE CAMPO	4,777.10	
	W6	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	3,838.36
		AYUDANTE DE OPERACIONES	3,838.36
MUESTRISTA II		3,838.36	
TECNICO AMBIENTAL III		3,838.36	
AUXILIAR DE SEGURIDAD I		3,838.36	
AYUDANTE DE CONCENTRADORA II		3,838.36	
W7		AUXILIAR DE MANTENIMIENTO II	3,099.41
	AUXILIAR DE OPERACIONES	3,099.41	
	AUXILIAR DE SEGURIDAD II	3,099.41	
	AYUDANTE DE ALMACEN	3,099.41	
	AYUDANTE DE CONCENTRADORA III	3,099.41	
	AYUDANTE DE MUESTRISTA	3,099.41	
	CORTADOR DE MUESTRAS	3,099.41	
TECNICO AMBIENTAL IV	3,099.41		

**ACTA DE SOLUCIÓN FINAL**

En Toquepala, a los catorce días del mes de enero del año dos mil dieciséis, se reunieron de una parte y en representación del **SINDICATO DE TRABAJADORES DE TOQUEPALA Y ANEXOS**, los señores: Juan Carlos Yapurasi Chusi, Secretario General; Clemente Trujillo Masco, Secretario General Adjunto; Eduardo Díaz Peralta, Secretario de Organización; Walter Torres Velásquez, Secretario de Defensa; Christian Vilchez Rodríguez, Secretario de Control y Disciplina; Carlos Mamani Cancho, Secretario de Técnica y Estadística; Filomeno Quispe Centeno, Secretario de Cultura y Deporte; Yves Velásquez Paz, Secretario de Seguridad Social; Oscar Rodríguez Valdivia, Secretario de Prensa y Propagandas; Manuel Quispe Rendón, Secretario de Subsistencias y Cooperativas; Alex Cueva Tinta, Secretario de Economía; Jardí Villena Flores, Secretario de Actas e Interiores; y el Dr. Hugo Rosas Villanueva con Reg. CAA 1030 en su calidad de Asesor; quienes se presentan por propio derecho y conforme a la representación que establece la ley y sus normas estatutarias; y en representación de la Empresa **SOUTHERN PERU COPPER CORPORATION - SUCURSAL DEL PERU** (en adelante **LA EMPRESA**), los señores: Manuel Ramírez Mimbela, Director Recursos Humanos, Diana Núñez Untama, Gerente Compensación & Organización; Roberto Villón Torres, Gerente Relaciones Laborales; Alberto Cuya Camacho, Gerente Administración Personal y Planillas; Mario Alzamora Wilson, Jefe Relaciones Laborales - Cuajone, Juanfrancisco Medina Muñoz, Jefe Relaciones Laborales - Ilo, Alberto Comejo Málaga, Jefe Administración Personal Ilo, Juan Carlos Valdez Tuesta, Analista Compensación Senior; y los Drs. Mario Pasco Lizárraga con Reg. CAL 24532 y Guillermo Manosalva Vives con Reg. CAM 899, ambos en su calidad de asesores legales; con la finalidad de suscribir los acuerdos que a continuación se indican:

**PRIMERO**

Las partes han suscrito el documento denominado "**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**", que forma parte integrante de la presente acta de solución final, en el que se establece una vigencia de tres años contados a partir del 1° de Setiembre 2015.

**SEGUNDO**

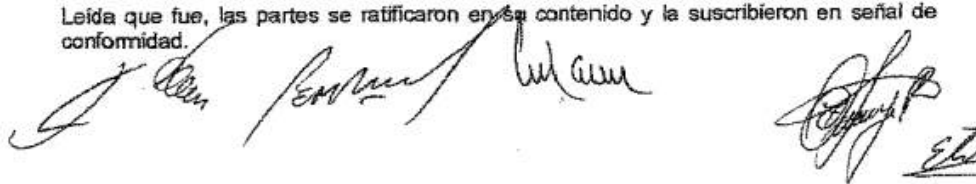
Con la suscripción de la presente acta y del documento "**CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO**", se da solución total y definitiva a la Negociación Colectiva iniciada por el Sindicato mencionado en la introducción; dejando constancia ambas partes, que los beneficios pactados son los únicos aplicables, dejándose sin efecto cualquier costumbre contraria a los acuerdos arriba mencionados.

En adición a lo que determinan las definiciones del presente Convenio Colectivo, las partes dejan constancia de que, en ejercicio de la autonomía colectiva, han delimitado que el presente Convenio Colectivo de Trabajo no es aplicable a los trabajadores que hayan percibido o perciban beneficios o mejoras provenientes de otro convenio colectivo de la Empresa, por un periodo iniciado en el 2015.

**TERCERA**

Las partes comunicarán a la Autoridad Administrativa de Trabajo, la suscripción de la presente acta y de la solución final de la Negociación Colectiva.

Leída que fue, las partes se ratificaron en su contenido y la suscribieron en señal de conformidad.



STTA

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2015 – 2018

PREÁMBULO

Al suscribir la presente convención colectiva de trabajo, las partes toman en cuenta las singulares características tanto de la Organización Sindical, como de sus relaciones históricas con la Empresa.

Las partes constatan que el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos es tanto la organización gremial más antigua que existe a nivel de toda la organización empresarial, como también la que más trabajadores afilia en el ámbito de la Sede Productiva de Toquepala

También advierten y ponen en relieve que Southern Peru Copper Corporation y el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos son dos de los sujetos colectivos con mayor antigüedad y tradición del Perú, que a lo largo de más de 50 años han llevado a cabo decenas de procesos de negociación colectiva, han hecho uso de las múltiples herramientas procedimentales de las que los sucesivos cuerpos de leyes aplicables a lo largo de esas varias décadas los han dotado, han sabido canalizar y resolver los conflictos surgidos entre ellas, que han podido superar los momentos difíciles y dolorosos que una etapa tan larga inevitablemente genera, y han innovado permanentemente en la búsqueda de canales de diálogo y acuerdo, con miras a mejorar las condiciones de los trabajadores y al mismo tiempo permitir el desarrollo y progreso de su fuente de sustento.

En ese entendido, las partes se reconocen como creadoras de un acervo de negociación que corresponde respetar y preservar, en ejercicio de la autonomía colectiva que ejercen conjuntamente, de la libertad sindical de que gozan los afiliados al Sindicato como derecho humano e inalienable y de los mecanismos de autotutela a los que les reconoce acceso el sistema jurídico vigente.

En consecuencia con lo dicho, las partes coinciden en que los antecedentes que comparten, y el mutuo reconocimiento como sujetos de una relación continuada, no solo tiene su historia, sino que es también un referente ineludible de su futuro.

Es en ese entendido, y con esa confianza en las virtudes de la negociación colectiva directa como mecanismo de regulación de las relaciones laborales, que Southern Peru Copper Corporation y el Sindicato de Trabajadores de Toquepala y Anexos suscriben la presente Convención Colectiva de Trabajo para el periodo 2015 – 2018.

CLAUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de 3 años, computándose desde el 1 de setiembre del 2015 hasta el 31 de agosto del 2018.

CLAUSULA 2.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo son de carácter permanente y tienen fuerza vinculante entre la Empresa y los trabajadores que, a la fecha de su suscripción, tengan contrato a plazo indeterminado y laboren en la Sede Toquepala de Southern Peru Copper Corporation.

La determinación de este ámbito de aplicación se lleva a cabo en virtud a haberse constatado que el Sindicato es la organización que afilia a más del 50% de los trabajadores sindicalizables de Toquepala, pero sin desmedro alguno de la precisión pactada en la segunda cláusula complementaria de la presente Convención Colectiva, la cual proscribe que en caso algún trabajador pueda percibir beneficios o mejoras provenientes de más de un convenio colectivo suscrito por la Empresa con un sindicato de trabajadores de empresa.

Convención Colectiva STTA 2015 - 2018



La presente convención colectiva establece entonces el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben, en tanto no sea sustituida por otra convención colectiva.

La presente convención colectiva sustituye a su vez, desde su vigencia, los derechos y obligaciones contenidos en el Convenio Colectivo de Trabajo 2012-2015, que fue celebrado entre las mismas partes.

Ninguna de sus estipulaciones es aplicable a trabajadores de dirección o confianza.

### CLÁUSULA 3.- INVOLABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas y procurarán de buena fe su fiel observancia, reconociendo que esta es la única forma que pueden resolverse los problemas laborales que se presenten de manera justa y equitativa entre ambas partes y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa y sus trabajadores.

### CLAUSULA 4.- REUNIONES MENSUALES Y SEMANALES

Cada fin de mes se llevará a cabo reuniones entre los representantes de la Empresa y tres representantes del Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por el sindicato con tres días de anticipación.

Así mismo, con las mismas características contenidas en el párrafo anterior se llevarán, de ser necesario, reuniones semanales para tratar asuntos laborales de interés individual, cuya agenda deberá ser presentada con 48 horas de anticipación.

Los acuerdos constarán en actas, suscritas por las partes.

### CLAUSULA 5.- DENOMINACIONES:

Para efecto de la presente Convención Colectiva, se establecen las siguientes denominaciones:

- a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL:** Persona o Tribunal Arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- b) **ASESORES:** De conformidad con el Art. 50° del Decreto Ley 25593, son los Abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como Dirigentes Sindicales de Organizaciones de nivel Superior a las que se encuentra afiliado el Sindicato.
- c) **BONIFICACIONES:** Son remuneraciones especiales independientes del sueldo básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO:** Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- e) **EMPRESA:** Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú (SPCC).
- f) **SINDICATO:** Se refiere al Sindicato de Trabajadores de Toquepaia y Anexos (STTA).
- g) **FAMILIA DEL TRABAJADOR:** La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por el o la cónyuge o conviviente y por los hijos (incluye hijastros) hasta la edad de dieciocho (18) años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla veinticuatro (24) años, y los hijos e hijastros

incapacitados por invalidez total o parcial, aun cuando sean mayores de edad; la familia del trabajador incluye a la madre y al padre dependiente o imposibilitados para trabajar.

h) OIT: Organización Internacional del Trabajo.

**i) ORGANISMOS SINDICALES DE GRADO SUPERIOR:**

- FNTMMSP.- Federación Nacional de Trabajadores Mineros Metalúrgicos y Siderúrgicos del Perú.
- CGTP: Confederación General de Trabajadores del Perú.
- FTMSPCC.- Federación de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de SPCC.

j) PARTES: De un lado la Empresa y de otro el Sindicato que interviene en la presente Convención Colectiva.

k) SUELDO BASICO (REMUNERACIÓN BÁSICA): Suma fija mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualesquiera sea su denominación.

l) SUELDO (REMUNERACIÓN ORDINARIA): Suma total mensual que recibe el trabajador a cambio de su labor.

m) SOBRETIEPO: Es todo tiempo extra que el trabajador labore inmediatamente antes o inmediatamente después de su jornada de trabajo ordinaria.

n) TRABAJADORES: Cuando se mencione trabajador (es), se entenderá que se alude a todos los que tengan contrato a plazo indeterminado vigente con la Empresa, que estén afiliados al Sindicato y que presten servicios en la unidad de producción de Toquepala y aquellos que se incorporen al Sindicato con posterioridad, cuando corresponda.

**CLAUSULA 6.- ASIGNACIONES:**

a) Familiar.- La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.

b) Textos y Útiles Escolares.- La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la Empresa. Los hijos que cursen estudios de centros Educativos ajenos a la Empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden en los centros educativos sostenidos por la Empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3,4 y 5 años), primaria y secundaria.

c) Uniformes Escolares.- La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.

d) Escolar.- La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3, 4 y 5 años) a S/ 143.25, Primaria a S/ 143.25 y Secundaria a S/ 166.66. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.

e) **Estudios Superiores.-** La Empresa otorgará una asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) ascendente a S/ 631,47

f) **Asignación por movilidad y embalaje.-** La Empresa abonará la suma de S/ 1,652.42 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.

g) **Asignación SPCC (ex Altura).-** Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en la Unidad Productiva de Toquepaia; la Empresa conviene en elevar el monto a S/ 13.67.

h) **Compensación Mensual.-** La Empresa conviene en elevar el monto de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/ 48.46.

#### CLAUSULA 7.- BONIFICACIONES:

a) **Tiempo de Servicios.-** Los trabajadores que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, recibirán una bonificación mensual por tiempo de servicios, equivalente al 5% de su remuneración básica mensual por cada quinquenio de trabajo. No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso, enfermedad o vacaciones.

#### **b) Pago por Alimentación y Refrigerio**

Se mantendrá la opción que eligieron los trabajadores en el 2013 entre el "Pago por Alimentación y Refrigerio" de S/ 437.09 mensuales y la "Alimentación Caliente" en la misma forma que lo venían recibiendo, esto es Alimentación Caliente en turno A o turno Diurno o el pago proporcional en efectivo calculado sobre el monto mensual de S/ 195.19 cuando deban laborar en forma rotativa por Turnos B, C o Turno Nocturno, este pago es sujeto a asistencia.

El valor de la alimentación caliente para los efectos legales se fija en S/ 8.26. Dicho importe se aplicará exclusivamente a la cobertura de la alimentación, excluyendo los gastos administrativos, transporte y la rentabilidad del concesionario.

No se otorgará doble beneficio; es decir, no se pagará esta bonificación a los trabajadores que reciban alimentación de la Empresa.

c) **Diferencial de Turno.-** La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. Turno "B": 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

2. Turno "C": 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

d) **Trabajo en horas de ingerir alimentos.-** Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo básico, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso de los 30 minutos de refrigerio, o de interrumpirse la ingesta de alimentos, el trabajador tendrá derecho al pago del beneficio sin perjuicio de los 30 minutos para ingerir sus alimentos o descansar.

e) **Trabajo en Tiempo Inusitado.-** Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

- (1) El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado del domicilio al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a su domicilio.
- (2) El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% sobre el sueldo básico; la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.
- (3) Cuando el trabajo en tiempo inusitado alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusitado, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su sueldo básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.
- (4) Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, el pago se efectuará conforme a la cláusula 13, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.
- (5) Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos y su compensación.

#### CLAUSULA 8.- PAGO POR TRABAJO EN SETIMO DIA

Para los trabajadores de las secciones donde por la naturaleza del servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y tenga descanso programado al 8vo. día, recibirán una sobretasa del 100 % por el trabajo efectuado en 7mo. Día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

#### CLAUSULA 9.- GRATIFICACIONES:

a) **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.

b) **Primero de Mayo:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1º de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo básico promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la boleta de pago del mes de Abril.

c) **Día del Minero:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Esta se pagará en la boleta de pago del mes de noviembre.

d) **Gratificación Vacacional:** La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 1º de diciembre de cada año o S/ 876.04, el que resulte mejor.

#### CLAUSULA 10.- SOBRETIEMPO

El trabajo en sobretiempo es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempo será abonado con una sobretasa del 100% sobre la remuneración básica.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempo con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempo. La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

#### CLAUSULA 11.- REEMPLAZOS

- 1) Cuando la Empresa tenga que cubrir reemplazos temporales de no más de 3 meses, salvo casos excepcionales, lo podrá hacer con trabajadores de la misma u otra categoría.
- 2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus labores a otro trabajador que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
- 3) La Empresa abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia del sueldo básico del reemplazado y el sueldo básico del reemplazante desde el primer día de reemplazo, siempre y cuando el sueldo básico de la categoría correspondiente al reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.
- 4) La Supervisión se hará responsable de postear el reemplazo al trabajador conforme corresponda, observando a característica de temporalidad del mismo.

#### CLAUSULA 12.- TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

#### CLAUSULA 13.- TRABAJO EN FERIADOS

Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción y mantenimiento de acuerdo a un programa establecido. Se le remunerará con 100% de la remuneración ordinaria.

El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

Cuando sea necesario trabajar, la Empresa está obligada a comunicar con un mínimo de 48 horas de anticipación. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

#### CLAUSULA 14. SERVICIOS EN EL TRABAJO, HIGIENE, SALUBRIDAD Y COMEDORES

La Empresa conviene en continuar dando prioridad al mejoramiento de Las condiciones de higiene y salubridad en el trabajo en las áreas de operaciones, para tal efecto, implementará las recomendaciones que emita el Comité de Seguridad e higiene Minera.

Asimismo, la empresa dotará de agua de mesa en los comedores establecidos en el pase T1 en Mina Toquepala.

**CLAUSULA 15.- JORNADA DE TRABAJO**

Las partes ratifican lo establecido por el economista Frank Castro con fecha 26 de Octubre del 2007, teniendo así carácter permanente según los alcances de la cláusula segunda del convenio colectivo celebrado el 9 de Octubre del 2007.

En consecuencia, la jornada de trabajo ordinaria significa laborar de manera efectiva desde el inicio hasta el término de la jornada establecida en el lugar específico de trabajo y/o equipo designado por la Empresa.

En las jornadas de trabajo continuo de tres turnos seguidos, el tiempo de refrigerio da treinta minutos está incluido dentro de las jornadas de trabajo.

En los horarios de trabajo no continuos, el tiempo de refrigerio es de 45 minutos fuera de la jornada, salvo en aquellas secciones que a criterio de la Dirección respectiva decida mantener el refrigerio de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo.

La Empresa podrá establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo conforme a lo establecido en la Constitución, la Ley, y las sentencias vinculantes del Tribunal Constitucional, siempre y cuando cumpla con las condiciones del Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los trabajadores mineros expuestas por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 15 de la Resolución Aclaratoria, de fecha 11 de mayo del 2006, dictada en el Proceso de Amparo Nro. 4635-2004-AA/TC.

En las jornadas atípicas de trabajo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio es de treinta minutos en el turno diurno y de 45 minutos en el turno nocturno. El tiempo de refrigerio está incluido dentro de la jornada de trabajo.

**CLAUSULA 16.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO. PAGO DE DIFERENCIALES**

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiera efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

**CLAUSULA 17.- COMPENSACION POR ARTICULOS DE HIGIENE**

Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a S/ 43.49.

**CLAUSULA 18.- ALIMENTACIÓN EN SOBRETIENTO**

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretiempo consecutivas, consistente en: una gaseosa de ½ litro de Coca Cola, Fanta o Sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una lata de salchicha y una lata de leche gloria chica; o, una asignación sustitutoria en efectivo de S/ 11.67 a elección del trabajador.

En caso no existir stock de alguna marca pactada se podrá entregar el mismo producto de otra marca.

**CLAUSULA 19.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD**

Los trabajadores recibirán anualmente:

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the page, including a vertical column on the left and several groups on the right and bottom.]*

Convenión Colectiva STTA 2015 - 2018

- 2 pares de zapatos de seguridad, de calidad, y que cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad a los trabajadores.
- Una casaca de vestir de tela.
- Una chompa, a elección del trabajador, del tipo "Jorge Chávez" o Cuello "V".
- Un pantalón blue jean.

Adicionalmente, pero sin duplicar entregas, la Empresa proporcionará las siguientes prendas de acuerdo al puesto de trabajo:

**Puestos antes considerados como Empleados:** 2 camisas y 2 pantalones.

Adicionalmente, los que laboren en los talleres de mantenimiento (excepto personal administrativo) recibirán un mameluco.

**Puestos antes considerados como Obreros:** 2 mamelucos, 1 camisa y 1 pantalón.

**Personal femenino que realiza labores administrativas:** se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la trabajadora, y un par de zapatos de vestir. Los zapatos de seguridad indicados al inicio se entregarán a estas trabajadoras únicamente en los casos en que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

**Personal de Hospitales:** se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Los zapatos de seguridad indicados al inicio se entregarán a estos trabajadores únicamente en los casos en que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio. Ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo o el equipo de seguridad, ni utilizarlos en circunstancias o áreas distintas a aquellas para los que han sido diseñadas, en especial cuando ello vaya en contra de las normas de seguridad.

#### CLAUSULA 20.- MAMELUCO TERMICO

Siempre en el rubro Ropa de Trabajo, la Empresa entregará adicionalmente un mameluco térmico a los trabajadores que en forma permanente realicen labores de campo en intemperie y laboren en Mantenimiento, Mina, Lesde, Depósitos Lixiviables, Quebrada Honda y Concentradora.

La Gerencia del Programa de Seguridad con la Línea Funcional definirán la extensión de esta entrega a aquellos trabajadores que por condiciones ambientales (intemperie) requieran utilizar en el centro de trabajo esta prenda, asegurando que no ponga en riesgo la seguridad del trabajador.

El uso de estos mamelucos únicamente está permitido cuando estos hayan sido entregados al trabajador por la Empresa.

#### CLAUSULA 21.- EXAMEN MEDICO ANUAL

Se continuará efectuando el examen médico anual. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le corresponde laborar en turno "A".

La empresa conviene que los exámenes médicos especiales (transferencias) que requieran los trabajadores se realicen de preferencia cuando estén laborando en turno A, evitando hacerlo cuando laboren en los turnos B y C, se le considerará como descanso médico.

Con la finalidad de seguir mejorando el sistema de exámenes médicos anuales la empresa se compromete en asegurar que los trabajadores completarán su examen médico en el día que fue programado.

#### CLAUSULA 22.- PERMISOS CON PAGO

Se otorgará permiso pagado en los siguientes casos:

##### 22.1 Por fallecimiento de familiares:

Se concederá en caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos del trabajador, como sigue:

Cinco (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descargo, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

##### 22.2.- Por otorgamiento de licencias de conducir:

Para la obtención, revalidación y recategorización de las licencias de conducir que la Empresa haya determinado como requisito para el desempeño de sus labores, los trabajadores tendrán permiso por los días que sean necesarios de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Ministerio de Transportes.

##### 22.3.- Por casos varios:

a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierde el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.

b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la Empresa, sólo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.

c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

##### 22.4.- Por nacimiento de hijo:

La Empresa otorgará cuatro días de permiso pagados en caso de nacimiento hijo/a.

Los días otorgados serán consecutivos siendo computados y tramitados de acuerdo a lo establecido por la Ley N° 29409 y/o norma que lo reglamente o modifique.

Este es el único permiso que se otorgará en caso de nacimiento de hijo/a.

#### CLAUSULA 23.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.



Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lunas graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

#### CLAUSULA 24.- ACCIDENTES DE TRABAJO – TRANSPORTE

Se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.

Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

#### CLAUSULA 25.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES

La Empresa concederá 36 becas anuales para el STTA, equivalente a S/ 6,031.13 c/u, a igual número de hijos de trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos Educativos.

#### CLAUSULA 26.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONOMICA:

En caso de fallecimiento de un trabajador, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera clase, charolado y acolchado; trasladará el féretro del centro de trabajo a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de S/ 6,907.82.

Esta ayuda se entregará a los beneficiarios del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

#### CLAUSULA 27.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/ 1,543.09.

Asimismo, otorgará la suma de S/ 3,453.92 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/ 3,391.80 con el objeto de apoyar a la familia a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

**CLAUSULA 28.- FACILIDADES PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

La Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, siempre y cuando previamente cumpla con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentran establecidos. Esta preferencia se aplicará también en los casos de trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

**CLAUSULA 29.- TRANSPORTE PERSONAL**

En Tequepala se continuará con las rutas ya establecidas.

La Empresa continuará proporcionando transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.

El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.

**CLAUSULA 30.- VACACIONES DIFERIDAS**

Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no profesionales, les será diferidas sus vacaciones.

En estos casos a solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

**CLAUSULA 31.- FACILIDADES A TRABAJADORES Y FAMILIARES**

La empresa continuará brindando las facilidades en las mismas condiciones actuales.

**CLAUSULA 32.- ASESORÍA LEGAL, JUBILACION, VIUDEZ Y ORFANDAD**

La Empresa brindará Asesoría Legal en materia de Jubilación a todos sus trabajadores que estén por retirarse o que se retiren para acogerse a dichos beneficios. Esta asesoría estará a cargo del Departamento de Personal y Relaciones Laborales, respectivamente, donde el trabajador recurrirá con el Sindicato en calidad de acompañante; incluye este mismo derecho para los casos de Invalidez, Viudez y Orfandad.

La asesoría administrativa estará a cargo de las Oficinas de Personal 6 meses antes de la jubilación obligatoria para que al momento en que se produzca la Jubilación esté toda la documentación lista para que el trabajador haga uso de sus derechos de jubilación.

**CLAUSULA 33.- VIATICOS PARA ENFERMOS**

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna: S/ 18.60 por día de ida o retorno.
- Arequipa: S/ 39.90 por día de ida o retorno.
- Lima: S/ 48.40 por día de ida o retorno.

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

**CLAUSULA 34.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO**

a) Cursos por correspondencia.- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:

Cuando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado.

Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.

b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

**CLAUSULA 35.- INCAPACIDAD EN EL TRABAJO - AYUDA ECONOMICA**

Los trabajadores que después de recibir las prestaciones por enfermedad cesen en el servicio, por incapacidad declarada por ESSALUD o la entidad oficial encargada de ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: S/ 68,887.00
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: S/ 61,999.00
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: S/ 55,111.00
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: S/ 48,222.00
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: S/ 41,333.00
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: S/ 34,444.00
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: S/ 27,556.00
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: S/ 20,666.00
- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: S/ 13,777.00
- Trabajadores con más de 45 años de servicios: S/ 7,875.00

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse acreditado la incapacidad para el trabajo, determinada por la dependencia correspondiente de ESSALUD, la Comisión Médica del Sistema Privado de Pensiones o la Compañía de Seguros según corresponda.

**CLAUSULA 36.- PAGO DIFERENCIA DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

La Empresa continuará abonando mensualmente la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

**CLAUSULA 37.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

La Empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

**CLAUSULA 38.- SERVICIOS MEDICOS**

La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando.

Todas las madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengán recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital del área en que el trabajador labore; la atención en capa compleja será otorgada en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

**38.1. Atención para jubilados:**

A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de este Convenio y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPCC de Toquepala hasta 12 meses después de su fecha de retiro. Es decir, el tiempo de Latencia se extiende de 6 a 12 meses.

**38.2. Atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores:**

La Empresa conviene en contratar una póliza de atención médica privada que será otorgada a los hijos de los trabajadores debidamente registrados y hasta que cumplan los 24 años de edad, siempre que se encuentren cursando estudios superiores en Universidades o Centros Tecnológicos Superiores ubicados en las ciudades de Tacna, Moquegua, Ilo, Arequipa y Lima. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Peru del área en la que está registrado.

Para acogerse al Plan de Salud que la empresa contratará, los hijos de trabajadores deberán pasar los exámenes que solicite la compañía de seguros correspondiente.

**38.3 Atención Médica para trabajadores y Esposas durante el periodo vacacional del trabajador:**

La Empresa conviene en contratar una póliza de seguro para el auxilio médico, en casos de emergencia, que pudiera tener el trabajador y su cónyuge durante el periodo vacacional y durante los días de descanso largo del trabajador, siempre y cuando el trabajador y su cónyuge se encuentren fuera de su Unidad de Producción y exclusivamente en las principales ciudades del país donde la empresa aseguradora brinde estos servicios. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Peru del área en la que está registrado.

**CLAUSULA 39.- ATENCIÓN MÉDICA EN HORAS DE TRABAJO**

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los trabajadores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

*(Vertical signatures on the left margin)*  
*(Vertical signatures on the right margin)*  
*(Large signature at the bottom right)*

**CLAUSULA 40.- CANASTA NAVIDEÑA**

Con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores una Canasta Navideña que contenga 1 pavo de 9 kg, 2 panetones, 6 tarros de leche Gloria de 410 gr., 5 kg de azúcar, 2 barras de chocolate Sol del Cusco, 2 Champagne marca Queirolo, 2 conservas de fruta de 822 gr. marca Aconcagua, la cual estará valorizada como máximo en S/ 200.00.

En caso no existir stock de alguna marca pactada se podrá entregar el mismo producto de otra marca, con conocimiento previo del Sindicato.

**CLAUSULA 41.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

La Empresa otorgará permisos sindicales, con goce de sueldo y demás beneficios como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, hasta un máximo de 150 días hombre para todo efecto. El Secretario General se encargará de cuidar que a las licencias sindicales se les dé el uso adecuado.

La solicitud de permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con anticipación de 48 horas, indicándose nombre o nombres de los beneficiarios.

**CLAUSULA 42.- VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES**

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

- Tacna S/ 55.90 diarios
- Moquegua/Ilo S/ 55.90 diarios
- Arequipa S/ 74.60 diarios
- Lima S/ 124.20 diarios

**CLAUSULA 43.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA**

La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados al Sindicato, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente.
- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.
- El monto del descuento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta bancaria a nombre del sindicato que este designe.
- La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

*[Vertical column of handwritten signatures on the right margin]*

*[Vertical column of handwritten signatures on the left margin]*

*[Horizontal line of handwritten signatures at the bottom of the page]*

**CLAUSULA 44.- FUERO SINDICAL**

De acuerdo a ley.

**CLAUSULA 45.- DONACION PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

La Empresa donará anualmente al Sindicato el equivalente a S/ 3,727.00 para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su biblioteca virtual.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

**CLAUSULA 46.- DONACION PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

La Empresa donará anualmente la suma de S/ 3,727.00 al Sindicato en calidad de ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

**CLAUSULA 47.- PRODUCTIVIDAD**

Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Peru, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus trabajadores.

**CLAUSULA 48.- POLITICA DE SUPERVISIÓN**

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus trabajadores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las relaciones laborales.

**CLAUSULA 49.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

La Empresa concederá a los trabajadores incrementos generales a partir del inicio del Convenio Colectivo a que se hace referencia en la Cláusula 1), de la siguiente manera:

1er año: 5 % (computado al 1 de Setiembre 2015)

2do año: 5 % (computado al 1 de Setiembre 2016)

3er año: 5 % (computado al 1 de Setiembre 2017)

Este aumento también se verá reflejado automáticamente en los beneficios que se calculan en función al sueldo básico:

- Tiempo de servicios (quinquenio)
- Diferencial de Turno B
- Diferencial de Turno C
- Gratificación de Fiestas Patrias

- Gratificación de Navidad
- Gratificación Vacacional
- Gratificación Primero de Mayo
- Gratificación Día del Minero
- Sobretiempo
- Trabajo en Feriados
- Trabajo en Día de Descanso
- Trabajo en Hora de Ingerir Alimentos (45 minutos)
- Trabajo en Tiempo Inusitado
- CTS
- Utilidades

**CLAUSULA 50.- ESCALA DE PAGO**

Las partes concuerdan que quedan designados como TRABAJADORES todos quienes previamente habian sido tratados como empleados u obreros de la Empresa, sin que esta decisión constituya una promoción o ascenso.

En consecuencia, luego de la aplicación del aumento de remuneraciones acordado en la cláusula precedente, las remuneraciones básicas de los trabajadores serán las siguientes:

Nuevas Categorías	Categoría equivalente actual Empleados	Categoría equivalente actual Obreros	Básico actual mensualizado	Nuevo básico mensualizado 1er año	Incremental 1er año	Nuevo básico mensualizado 2do año	Incremental 2do año	Nuevo básico mensualizado 3er año	Incremental 3er año
M16	F / 07		4.993.60	4.778.13	227.53	5.017.04	238.91	5.257.89	250.65
M15	E / 06		4.243.40	4.466.57	212.17	4.678.35	222.76	4.912.27	233.92
M14	D / 05		4.022.20	4.223.31	201.11	4.434.48	211.17	4.668.20	221.72
M13		09	3.836.80	4.030.59	194.79	4.285.12	204.53	4.509.98	214.78
M12	C / 04		3.841.00	4.033.05	192.05	4.294.70	201.65	4.443.44	211.74
M11		08	3.825.90	4.018.78	191.28	4.217.62	200.84	4.429.90	210.88
M10		07	3.754.30	3.942.02	187.72	4.130.12	197.10	4.346.08	206.99
M09		06	3.695.90	3.870.20	184.30	4.083.71	193.97	4.269.30	203.19
M08	B / 03		3.670.70	3.854.24	183.54	4.046.95	192.71	4.249.30	202.35
M07		05	3.621.30	3.832.16	181.05	3.992.27	190.11	4.191.88	198.67
M06		02	3.593.90	3.769.25	179.35	3.954.65	188.31	4.152.29	197.73
M05		04	3.546.90	3.724.25	177.35	3.910.49	186.21	4.105.98	195.62
M04	A / 01		3.510.00	3.695.90	175.50	3.869.78	184.29	4.063.27	193.49
M03		03	3.475.40	3.648.17	173.77	3.831.63	182.46	4.023.21	191.58
M02		02	3.440.40	3.612.42	172.02	3.793.04	180.62	3.982.99	189.66
M01		01	3.405.10	3.575.36	170.26	3.754.19	178.77	3.941.84	187.71

**CLAUSULA 51.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS**

La empresa continuará con el reajuste de los beneficios marginales anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 3% para cada año de vigencia de este convenio colectivo de tres años, exceptuando la canasta navideña, que mantiene su valor, y los textos/útiles y uniformes escolares que se valorizan en función a precios de mercado.

**CLÁSULA 52.- EDICIÓN DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA**

La Empresa se compromete a editar la nueva convención colectiva en un folleto que contenga todas las cláusulas acordadas. Tal edición será distribuida gratuitamente entre los trabajadores afiliados de los sindicatos.

La Empresa, sin modificar las condiciones de cada una de las cláusulas del convenio, procederá a efectuar un reordenamiento de las mismas, agrupándolas por materias y según los títulos que sean afines de ellas. Tal reordenamiento deberá contar con la aprobación del sindicato.

La distribución del folleto a los afiliados se hará en el plazo de 60 días contados desde la fecha de la aprobación mencionada en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA COMPLEMENTARIA**

Con la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, las partes dan solución total y definitiva al pliego de reclamos presentado por el Sindicato quedando retirados los puntos del anotado pliego que no han sido objeto de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**SEGUNDA CLAUSULA COMPLEMENTARIA**

Las partes acuerdan que los beneficios provenientes de la presente convención colectiva son incompatibles con cualquier beneficio o condición que pudiera entenderse aplicable al trabajador, que provenga de un convenio colectivo suscrito con otra organización sindical de la Empresa.

Los beneficios convencionales aplicables al trabajador provendrán de los convenios colectivos suscritos tan solo con un sindicato o coalición de éstos, no procediendo la conservación, duplicación o adquisición de beneficios de convenios colectivos suscritos con otro u otros sindicatos.

Estas reglas aplican tanto en caso de cambios en la composición de los sindicatos como de cambios en la afiliación sindical del trabajador.

*[Vertical handwritten notes on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials scattered across the lower half of the page]*



Anexo EE. SPCC y Sindicato de empleados de la refinería de cobre SPCC-ILO o sindicato de obreros de SPCC ILO o Sindicato único de trabajadores de operaciones de Cuajone y Anexos o se afilien posteriormente



SUTOCA – SER – STOI  
CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO  
2015 – 2018

**CLAUSULA 1.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA:**

La presente Convención Colectiva tendrá una duración de 3 años, computándose desde el 1 de diciembre del 2015 hasta el 30 de noviembre del 2018.

**CLAUSULA 2.- CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO:**

Las cláusulas de la presente Convención Colectiva de Trabajo son de carácter permanente y tienen fuerza vinculante entre la Empresa y los trabajadores que, a la fecha de su suscripción, tengan contrato a plazo indeterminado y estén afiliados al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo o Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo o Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos o se afilien posteriormente.

Establece el acuerdo destinado a regular las remuneraciones, condiciones de trabajo, productividad y demás concernientes a las relaciones entre las partes que la suscriben.

La presente convención colectiva de trabajo sustituye desde su vigencia los derechos y obligaciones contenidos en el Convenio Colectivo de Trabajo 2012-2015 que fue celebrado entre la Empresa y el Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC – Ilo, Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos.

En adición a lo que determinan las definiciones del presente Convenio Colectivo, las partes dejan constancia de que, en ejercicio de la autonomía colectiva, y conforme determinan de modo explícito el artículo 42° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, y el artículo 28° del Reglamento de esta última, han delimitado los beneficios contemplados en el presente Convenio Colectivo, de modo tal que los mismos no son aplicables a los siguientes grupos de trabajadores:

- a) Trabajadores no sindicalizados o afiliados a otras organizaciones.
- b) Trabajadores que se desafilien de los Sindicatos.
- c) Trabajadores de dirección o de confianza.
- d) Trabajadores con contrato de trabajo sujeto a modalidad.
- e) Trabajadores que no laboren de manera permanente en las Unidades Productivas (Toquepala, Ilo, Cuajone).
- f) Trabajadores de las áreas Lima, Arequipa y Tacna.
- g) Trabajadores repuestos temporalmente en la empresa a causa de una medida cautelar.

**CLAUSULA 3.- FACULTADES DE LA EMPRESA**

La Empresa en su condición de principal de la relación laboral, tiene todas las facultades que como tal le corresponde, entre otras, la de Dirección, Administración, Fiscalización y Control en el proceso productivo, sujetándose a las limitaciones establecidas en la Convención Colectiva y leyes vigentes. Además:

- a) La Empresa tiene la facultad de elaborar el escalafón de trabajadores, así como determinar su número, de acuerdo a sus necesidades.
- b) Cubrir sus vacantes de acuerdo a su decisión y necesidades, con criterio técnico-administrativos.
- c) Con el objeto de incrementar la productividad, en casos debidamente justificados y de emergencia comprobada, podrá establecer, sustituir o modificar número de horas, turnos, horarios y sistemas de trabajo de acuerdo a sus necesidades.

#### CLAUSULA 4.- INVOLABILIDAD Y PREVALENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

Las partes darán cumplimiento a la presente Convención y no harán ni respaldarán nada que sea o que tienda a ser violatorio de sus cláusulas y procurarán de buena fe su fiel observancia, reconociendo que esta es la única forma que pueden resolverse los problemas laborales que se presenten de manera justa y equitativa entre ambas partes y mantener relaciones armoniosas entre la Empresa y sus trabajadores.

Las cláusulas de la presente convención prevalecerán sobre cualquier otra individual o colectiva que estipule menores derechos o beneficios para la Empresa y los Trabajadores.

#### CLAUSULA 5.- COMPROMISOS DE LA EMPRESA:

La empresa tiene los siguientes compromisos:

- a).- Dar estricto cumplimiento a las leyes y procedimientos legales vigentes en el país.
- b).- Dar fiel cumplimiento a las estipulaciones de la Convención Colectiva.
- c).- Cuidar por el normal funcionamiento de los servicios indispensables en su centro de trabajo.
- d) Proporcionar la seguridad en el traslado del personal a sus centros de Trabajo.
- e) Velar por la seguridad industrial del trabajador, procurando la innovación de equipo y tecnología, así como la salud y bienestar social de él y su familia.
- f).- Editar la Convención Colectiva y entregarla a sus trabajadores para su información y cumplimiento en el plazo de 45 días después de celebrada la nueva Convención.

#### CLAUSULA 6.- COMPROMISOS DEL SINDICATO

Los Sindicatos tienen las obligaciones siguientes:

- a) Dar cumplimiento a las cláusulas de la presente Convención Colectiva y a las leyes Vigentes.
- b) Proporcionar en caso de huelga o paralización, el personal necesario para el normal funcionamiento de las labores esenciales o indispensables que solicite la Empresa.
- c) Proporcionar y coadyuvar a que el proceso productivo se desarrolle óptimamente.

#### CLAUSULA 7.- REUNIONES MENSUALES

Cada fin de mes se llevará a cabo una reunión entre los representantes de la Empresa y cada Sindicato, para tratar y resolver en armonía problemas laborales de naturaleza individual y colectiva, las mismas que deben ceñirse a una agenda presentada por los sindicatos con tres días de anticipación.

Excepcionalmente, cuando las partes lo consideren necesario, la Empresa citará a una reunión al Sindicato. Solo para estas reuniones excepcionales, la Empresa asumirá a su cuenta los permisos sindicales.

#### CLAUSULA 8.- DENOMINACIONES:

Para efecto de la presente Convención Colectiva se establece, las siguientes denominaciones:

2  
Convención Colectiva SIGTSEA-SUTOCA

- a) **ÁRBITRO o TRIBUNAL ARBITRAL:** Persona o tribunal arbitral escogido por las partes para decidir una diferencia en materia de Negociación Colectiva.
- b) **ASESORES.-** De conformidad con el Artículo 50° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Ley N° 25593, modificado por la Ley N° 27912; son los abogados y otros profesionales debidamente colegiados, así como dirigentes sindicales de organizaciones de nivel superior a las que se encuentran afiliados los Sindicatos.
- c) **BONIFICACIONES:** Son remuneraciones especiales independientes del sueldo básico, establecidas por Ley o por Convención Colectiva, por una razón específica.
- d) **DESCANSO VACACIONAL:** Es el periodo de descanso de 30 días al año, cumplidos los requisitos establecidos por ley.
- e) **EMPRESA:** Cada vez que se mencione este sustantivo, se entenderá que alude a Southern Peru Copper Corporation, Sucursal del Perú (SPCC).
- f) **FAMILIA DEL TRABAJADOR:** La familia debidamente registrada del trabajador para los efectos de esta Convención, está conformada por él o la cónyuge o conviviente, por los hijos (incluye hijastros) hasta la edad de 18 años, salvo los casos de estudios conforme a lo establecido en cada cláusula, como máximo hasta el día que cumpla (24) años y los incapacitados para el trabajo, aun cuando sean mayores de edad. La madre y el padre dependiente o imposibilitado para trabajar.
- g) **FENAIP.-** Federación Nacional de IndustriALL del Perú.
- h) **O.I.T.:** Organización Internacional del Trabajo
- i) **CNT.-** Consejo Nacional del Trabajo
- j) **CNT.-** Central Nacional de Trabajadores
- k) **CRTPEMOQ.-** Consejo Regional de Trabajo y Promoción del Empleo de Moquegua
- l) **CRSSOM.-** Consejo Regional de Seguridad y Salud Ocupacional de Moquegua
- m) **CGTP.-** Confederación General de Trabajadores del Perú
- n) **PARTES:** De un lado la Empresa y de otro los Sindicatos que intervienen en la presente Convención Colectiva
- o) **POLIFUNCIONALIDAD:** Capacidad de un trabajador para desempeñarse con seguridad industrial en varias funciones análogas o complementarias, mediante capacitación que debe darse en el trabajo diario y/o a través de cursos de entrenamiento. Mediante este sistema se busca elevar la productividad de los equipos de trabajo.
- p) **REMUNERACION ORDINARIA:** la remuneración básica y todas las cantidades que regularmente perciba el trabajador en dinero o en especie como contraprestación de su labor cualquiera que sea su origen o la denominación que se les dé, siempre que sea de su libre disposición. (Artículo 9 del TUO del D.S. Nro. 001-97-TR - Ley de Compensación por Tiempo de Servicios).
- q) **SERCu:** Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC - Ilo.
- r) **SERVICIOS INDISPENSABLES:** Aquellos que son necesarios y vitales para la supervivencia del personal, su familia y la comunidad, así como el de mantener operativo ciertos equipos y servicios también vitales.
- s) **SINDICATO :** Se refiere a cada uno de los Sindicatos: Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC - Ilo (SER), Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo (STOI), Sindicato Único de Trabajadores de Cusajone y Anexos (SUTOCA),
- t) **STOI:** Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo.
- u) **SUTOCA:** Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cusajone y Anexos.

3  
Convención Colectiva STOI/SER SUTOCA

- v) **SUELDO:** suma total mensual que percibe el trabajador a cambio de su labor.
- w) **SUELDO BASICO:** Suma fija mensual que recibe el trabajador de acuerdo a su escala a cambio de su labor ordinaria, sin considerar bonificaciones, gratificaciones y/o asignaciones cualquiera que sea su denominación.
- x) **TRABAJADORES:** Cuando se menciona trabajador (es), se entenderá que se alude a todos aquellos trabajadores con contrato indeterminado de llo y Cajone involucrados, o que son parte de la presente Convención Colectiva con contrato de trabajo vigente con Southern Peru Copper Corporation Sucursal del Perú.
- y) **TURNOS DE TRABAJO:** Se consideran los siguientes: A, B, C y/o Diurno y Nocturno en jornadas atípicas.
- z) **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO.-** Es el presente contrato celebrado entre las partes.
- aa) **BONO DE PRODUCTIVIDAD.-** Es el establecido administrativamente por la Empresa como una forma de incentivo al trabajador por el mejoramiento de la productividad.

**CLASULA 9.- ASIGNACIONES:**

- a) **Familiar.-** La Empresa conviene en otorgar una asignación familiar mensual al trabajador que tenga registrado como dependiente a la esposa o conviviente o hijos menores de 18 años, equivalente al 10% de la remuneración mínima vital.
- b) **Textos y Útiles Escolares.-** La Empresa otorgará textos y útiles escolares a los hijos de los trabajadores que cursen sus estudios en Centros Educativos sostenidos por la Empresa. Los hijos que cursen estudios de centros Educativos ajenos a la Empresa, recibirán el importe en efectivo de la valorización promedio del módulo de útiles y textos que se conceden en los centros educativos sostenidos por la Empresa. Este beneficio corresponde para los niveles educativos de inicial (3,4 y 5 años), primaria y secundaria.  
  
Este beneficio no se otorgará a los alumnos repitentes y/o que superen la mayoría de edad legal (salvo los casos de salud).
- c) **Uniformes Escolares.-** La Empresa otorgará anualmente a sus trabajadores, una compensación por escolaridad equivalente al importe de venta al público de un uniforme escolar de buena calidad, un par de zapatos, dos pares de medias, pantalón o falda, camisa y chompa, un chaleco y una corbata, así como el de un uniforme de educación física, consistente en un buzo, un short, un polo, un par de zapatillas y dos pares de medias.
- d) **Escolar.-** La Empresa conviene en elevar el monto de la asignación escolar anual por cada uno de los hijos del trabajador que cursen estudios en los niveles de educación: Inicial (3,4 y 5 años) a S/. 143.25, Primaria a S/. 143.25 y Secundaria a S/. 166.66. Este beneficio incluye a los hijos con educación especial.
- e) **Estudios Superiores.-** La Empresa otorgará una asignación anual por estudios superiores por cada hijo de los trabajadores debidamente registrados que realicen estudios superiores (siempre que no gocen de beca) ascendente a S/. 831.47.
- f) **Asignación por movilidad y embalaje.-** La Empresa abonará la suma de S/. 1,652.42 al trabajador que se retire para su traslado a su lugar de procedencia.

g) **Asignación SPCC (ex Altura y ex Fundición).**- Los trabajadores recibirán una asignación mensual por trabajar en la Unidad Productiva de Ilo o Cuajone; la Empresa conviene en elevar el monto a S/. 13.67.

h) **Compensación Mensual.**- La Empresa conviene en elevar el monto de asignación mensual denominada "Compensación Mensual" a S/. 48.46.

**CLAUSULA 10.- BONIFICACIONES:**

a) **Tiempo de Servicios.**- Los trabajadores de Southern Perú que tengan vínculo laboral vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo, recibirán una bonificación mensual por tiempo de servicios, equivalente al 5% de su sueldo básico mensual por cada quinquenio de trabajo. No se efectuará ningún descuento de este beneficio en caso de permiso o enfermedad o vacaciones.

b) **Pago por Alimentación y Refrigerio.**- La Empresa pagará una bonificación por Alimentación y Refrigerio de S/. 437.09 mensuales. Este acuerdo sustituye la alimentación caliente (en especie) y estará sujeto a asistencia.

Como única excepción, las enfermeras y auxiliares que laboran en el Hospital y que a la fecha de suscripción de este Convenio Colectivo reciben alimentación directa, continuarán recibiendo. En ningún caso se otorgará doble beneficio; vale decir, que no percibirán la bonificación en dinero.

c) **Diferencial de Turno.**- La Empresa conviene en continuar otorgando la bonificación diferencial de turno por jornada real y efectivamente trabajada a todos los trabajadores de acuerdo a la siguiente escala:

1. **Turno "B":** 25% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

2. **Turno "C":** 50% del valor del sueldo básico promedio general dividido entre 26 días, por jornada efectivamente trabajada en este turno.

Esta bonificación será extensiva a todos los trabajadores que sin ser de los turnos "B" y "C", por razones de servicio laboren más de una hora en cualquiera de los dos turnos.

d) **Trabajo en horas de ingerir alimentos.**- Los trabajadores recibirán el importe de 45 minutos de sueldo básico, cuando por razones de operación en sus respectivos turnos, no hagan uso del tiempo de refrigerio en los horarios establecidos por la supervisión. La Empresa establecerá horarios de refrigerio y/o descanso diferenciados entre trabajadores de una misma sección, acordes con las necesidades de la producción o con el propósito de no interrumpir la producción.

e) **Trabajo en Tiempo Inusitado.**- Cuando la Empresa requiera de los servicios extraordinarios de un trabajador de Southern Peru, fuera de su jornada ordinaria, es decir, cuando éste se encuentre fuera de las áreas de trabajo, haciendo uso de su descanso, le pagará la remuneración correspondiente, en la siguiente forma:

(1) El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado del domicilio al lugar de trabajo y hasta el momento en que regrese a su domicilio.

(2) El pago por las horas de tiempo inusitado se hará con una sobretasa de 100% sobre el sueldo básico; la Empresa garantiza un pago mínimo de dos horas con dicha sobretasa.

- (3) Cuando el trabajo en tiempo inusual alcance cuatro o más horas continuas de labor y el trabajador deba reanudar su jornada normal dentro de un lapso de cuatro o menos horas contadas a partir de la terminación del tiempo inusual, será exonerado de la obligación de cumplir con la jornada normal, con derecho al pago de una compensación equivalente a su sueldo básico más los beneficios que corresponden a la labor normal para la cual estaba programado.
- (4) Si el trabajo requerido se debe realizar en el día de descanso semanal obligatorio del trabajador, el pago se efectuará conforme a la cláusula 14, que establece el beneficio de trabajo en día de descanso.
- (5) Este pago no corresponde a los trabajadores que estén a la espera de llamada en sus domicilios que, continuarán percibiendo los beneficios ya establecidos. La Dirección de Recursos Humanos es la única autorizada a aprobar estos mecanismos y su compensación.

**CLAUSULA 11.- PAGO POR TRABAJO EN SETIMO DIA:**

Para los trabajadores de llo de las secciones donde por la naturaleza del servicio se trabaje 7 días consecutivos, incluyendo domingos y feriados, y tenga descanso programado al 8vo. Día, recibirán una sobretasa del 100 % por el trabajo efectuado en 7mo. Día. Esto no afectará el rol de descansos programados.

**CLAUSULA 12.- GRATIFICACIONES:**

a) **Gratificación por Fiestas Patrias y Navidad:** La Empresa otorgará una remuneración mensual ordinaria como Gratificación tanto en Fiestas Patrias como en Navidad. En el caso de ingresantes, con menos de seis meses de servicios, se pagará proporcionalmente de acuerdo al tiempo trabajado.

b) **Primero de Mayo:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores con contrato vigente al 1º de mayo, una gratificación equivalente a 5 días de sueldo básico promedio general de los trabajadores, vigente al 20 de abril de cada año, por el Día Internacional del Trabajo. El pago será abonado en la boleta de pago del mes de Abril.

c) **Día del Minero:** La Empresa conviene en otorgar a todos sus trabajadores una gratificación equivalente a 2 días de sueldo básico promedio general de los trabajadores, vigente al 01 de diciembre. Esta se pagará en la boleta de pago del mes de noviembre.

d) **Gratificación Vacacional:** La Empresa conviene en otorgar una gratificación vacacional equivalente a un sueldo básico mensual. Adicionalmente, por movilidad vacacional recibirá anualmente un monto en dinero equivalente al valor comercial de un pasaje aéreo Tacna-Lima-Tacna, en clase turista, más el 10% de ese valor, reajutable anualmente por tarifa el 01 de enero de cada año o S/. 876.04 el que resulte mejor.

**CLAUSULA 13.- SOBRETIEMPO:**

El trabajo en sobretiempo es voluntario, con excepción de los casos establecidos por Ley. El sobretiempo será abonado con una sobretasa del 100% sobre la remuneración básica.

A los trabajadores que laboren más de una hora extra en los turnos "B" o "C" se les pagará el sobretiempo con la parte correspondiente del diferencial de turno.

Por razones de seguridad un trabajador no podrá laborar más de 16 horas continuas.

6  
Convención Colectiva-STOI SER SUTOCA

Las partes convienen que cuando por razones de productividad la empresa otorgue sobretiempo, designará a los trabajadores calificados que se encuentren realizando el trabajo o tengan menos horas de sobretiempo acumuladas. En caso de no contarse con el número suficiente para la labor asignada, los trabajadores calificados con menos horas de sobretiempo quedan obligados a trabajar.

Este sistema de designación podrá ser adecuado tomando en cuenta la naturaleza de trabajo de cada departamento o sección

La Empresa asegura el retorno del trabajador a su domicilio en el más corto tiempo luego de haber realizado el sobretiempo. La Supervisión se encargará de cumplir con esta disposición.

Mediante acuerdo escrito con el trabajador se podrá otorgar descanso sustitutorio equivalente quedando la decisión a cargo de la Gerencia correspondiente.

#### CLAUSULA 14.- REEMPLAZOS:

- 1) Cuando la Empresa decida cubrir reemplazos temporales, lo podrá hacer con personal de la misma u otra categoría
- 2) Se considera un reemplazo temporal, cuando el trabajador es designado por la Empresa para reemplazar en todas sus labores a otro trabajador que se ha ausentado temporalmente del trabajo.
- 3) La Empresa, abonará al reemplazante, ya sea que se encuentre en período de prueba o tuviera el carácter temporal, el equivalente a la diferencia del sueldo básico del reemplazado y el sueldo básico del reemplazante desde el primer día de reemplazo, siempre y cuando el sueldo básico del reemplazado sea superior al que viene ganando el reemplazante.
- 4) La Supervisión se hará responsable de postear el reemplazo al trabajador conforme corresponda, observando la característica de temporalidad del mismo.

#### CLAUSULA 15.- TRABAJO EN DIAS DE DESCANSO:

Al trabajador que a solicitud de la Empresa, labore en forma voluntaria en su día de descanso semanal, sin el correspondiente descanso sustitutorio en otro día de la semana, se le remunerará con una sobretasa del 100% sobre su remuneración ordinaria.

#### CLAUSULA 16.- TRABAJO EN FERIADOS

Teniendo en consideración la naturaleza continua de las operaciones, el trabajo en feriados se desarrollará con el personal de producción, mantenimiento y servicios, de acuerdo al rol de trabajo establecido y hecho de conocimiento de los trabajadores en los pizarrines de las áreas de trabajo.

El día laborado en feriado será remunerado con 100% de recargo sobre la remuneración ordinaria.

Cuando sea necesario trabajar, la Empresa continuará comunicando a los trabajadores de la misma forma en que lo viene haciendo. La Supervisión será instruida para el cumplimiento estricto de esta disposición.

No será necesario comunicar el trabajo en feriados para el caso de la jornada de 7x1, 5x1 y jornadas atípicas.



El personal que no trabaje en feriado recibirá el pago establecido por Ley.

#### CLAUSULA 17.- JORNADA DE TRABAJO

La jornada de trabajo ordinaria significa laborar de manera efectiva desde el inicio hasta el término de la jornada establecida en el lugar específico de trabajo y/o equipo designado por la Empresa.

En las jornadas de trabajo continuo de tres turnos seguidos, el tiempo de refrigerio de treinta minutos está incluido dentro de las jornadas de trabajo.

En los horarios de trabajo no continuos, el tiempo de refrigerio es de 45 minutos fuera de la jornada, salvo en aquellas secciones que a criterio de la Dirección respectiva decida mantener el refrigerio de 30 minutos dentro de la jornada de trabajo.

La Empresa podrá establecer jornadas atípicas o acumulativas de trabajo conforme a lo establecido en la Constitución, la Ley, y las sentencias vinculantes del Tribunal Constitucional, siempre y cuando cumpla con las condiciones del Test de Protección de la Jornada Máxima de Trabajo para los trabajadores mineros expuestas por el Tribunal Constitucional en el Fundamento 15 de la Resolución Aclaratoria, de fecha 11 de mayo del 2006, dictada en el Proceso de Amparo Nro. 4635-2004-AA/TC.

En las jornadas atípicas de trabajo de dos turnos seguidos, el tiempo de refrigerio es de treinta minutos en el turno diurno y de 45 minutos en el turno nocturno. El tiempo de refrigerio está incluido dentro de la jornada de trabajo.

#### CLAUSULA 18.- CAMBIOS EN EL ROL DE TRABAJO. PAGO DE DIFERENCIALES:

La Empresa cuando por necesidades de servicio u operaciones por caso fortuito o fuerza mayor, requiera efectuar cambios en los roles de trabajo y traslade a un trabajador hacia un turno diferente del que figure en el rol, le abonará los diferenciales de turno, que pudiera percibir como si estuviera trabajando real y efectivamente en su turno correspondiente. Extensivo al personal de hospitales.

#### CLAUSULA 19.- CONTINUIDAD DEL PROCESO

Con el propósito de mantener la fluidez del proceso productivo y de los servicios, la supervisión podrá disponer dentro de la Unidad Productiva, la asignación de labores diferentes a las habituales, en forma temporal, hasta un máximo de 90 días sin menoscabo del sueldo básico, categoría y demás beneficios que normalmente percibe

#### CLAUSULA 20.- POLIFUNCIONALIDAD

La Empresa y los Sindicatos, con el objeto de elevar los niveles de competitividad de Southern Peru Copper Corporation, convienen en que los Trabajadores desarrollarán sus labores dentro de un sistema de trabajo polifuncional, como un mecanismo de mejoramiento de la productividad.

La polifuncionalidad convenida se desarrollará bajo las siguientes condiciones:

a) Capacitación en diversas tareas afines a su labor, dentro y fuera de horas de trabajo, sin afectar el descanso mínimo necesario de 8 horas.

b) Se aplicará sólo en las secciones que determine la Empresa, lo que será comunicado al Sindicato.

8

Convención Colectiva SUTOCER SUTOCA

CLAUSULA 21.- COMPENSACION POR ARTICULOS DE HIGIENE:

Los trabajadores recibirán un pago mensual para la adquisición de artículos de higiene para uso en el trabajo. La compensación se eleva a \$/ 43,49.

CLAUSULA 22 - ALIMENTACION EN SOBRETIEPO:

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores una ración alimenticia de buena calidad por cada cuatro horas de sobretiempo consecutivas, consistente en: una gaseosa de ½ litro de Coca Cola, Fanta o Sprite, dos paquetes de galletas, una conserva de filete de atún, una lata de salchicha y una lata de leche gloria chica; o, una asignación sustitutoria en efectivo de \$/ 11.67 a elección del trabajador.

En caso no existir stock de alguna marca pactada se podrá entregar el mismo producto de otra marca.

CLAUSULA 23.- ROPA DE TRABAJO Y EQUIPO DE SEGURIDAD

Los trabajadores recibirán anualmente:

- 2 pares de zapatos de seguridad, de calidad, y que cumplan con los estándares a nivel nacional e internacional, de manera que se asegure un nivel de seguridad a los trabajadores.
- Una casaca de vestir de tela.
- Una chompa, a elección del trabajador, del tipo "Jorge Chávez" o Cuello "V".
- Un pantalón blue jean.

Adicionalmente, pero sin duplicar entregas, la Empresa proporcionará las siguientes prendas de acuerdo al puesto de trabajo:

**Puestos antes considerados como Empleados.**- 2 camisas y 2 pantalones.

Adicionalmente, los que laboren en los talleres de mantenimiento (excepto personal administrativo) recibirán un mameluco.

**Puestos antes considerados como Obreros.**- 2 mamelucos, 1 camisa y 1 pantalón.

**Personal femenino que realiza labores administrativas:** se continuará otorgando anualmente dos blusas más dos pantalones o dos faldas, según elección de la trabajadora, y un par de zapatos de vestir. Los zapatos de seguridad indicados al inicio se entregarán a estas trabajadoras únicamente en los casos en que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

**Personal de Hospitales:** se continuará otorgando ropa de trabajo de acuerdo a la naturaleza de sus labores y a las normas correspondientes. Los zapatos de seguridad indicados al inicio se entregarán a estos trabajadores únicamente en los casos en que sea recomendado por el Departamento de Seguridad.

El uso de la ropa de trabajo es obligatorio. Ningún trabajador debe alterar la ropa de trabajo o el equipo de seguridad, ni utilizarlos en circunstancias o áreas distintas a aquellas para los que han sido diseñadas, en especial cuando ello vaya en contra de las normas de seguridad.

CLAUSULA 24.- MAMELUCO TERMICO

9  
Convención Colectiva-SUTOSER-SUTOCA

Siempre en el rubro Ropa de Trabajo, la Empresa entregará adicionalmente un mameuco térmico a los trabajadores que en forma permanente realicen labores de campo en intemperie y laboren en Mantenimiento, Mina, Lesde, Depósitos Lixiviables, Concentradora y Operaciones Puerto.

La Gerencia del Programa de Seguridad con la Línea Funcional definirán la extensión de esta entrega a aquellos trabajadores que por condiciones ambientales (intemperie) requieran utilizar en el centro de trabajo esta prenda, asegurando que no ponga en riesgo la seguridad del trabajador.

El uso de estos mameucos únicamente está permitido cuando estos hayan sido entregados al trabajador por la Empresa.

#### CLAUSULA 25.- EXAMEN MEDICO

Se efectuará un examen médico cada dos años, conforme a la modificación introducida por el D.S. 006-2014-TR al D.S. 005-2012-TR, o norma que los sustituya. Este examen no excluye el pedido de atención médica por consultorio o por estación de emergencia, que se sujetarán a las normas técnicas establecidas por la Superintendencia Coordinadora de Hospitales.

El examen médico se pasará cuando al trabajador le correspondía laborar en turno "A".

#### CLAUSULA 26.- ACTIVIDADES DE SEGURIDAD

Los trabajadores de Southern Peru asistirán y participarán en charlas y actividades de seguridad en forma obligatoria, con la finalidad de minimizar y eliminar los riesgos y accidentes personales y de equipo, bajo el concepto de la Seguridad Basado en el Comportamiento.

Si por razones de producción la charla debe dictarse fuera del horario de trabajo, los trabajadores recibirán un pago equivalente al 50% de una hora normal de sueldo básico por cada hora que demande la charla. El tiempo menor a una hora será pagado en forma proporcional.

#### CLAUSULA 27.- TRABAJO SEGURO

Dentro de los programas orientados hacia la promoción de la salud y prevención de riesgos ocupacionales, la Superintendencia Médica evaluará y certificará la capacidad física y mental del trabajador para continuar desempeñando el trabajo para el cual está asignado.

La Empresa proporcionará al trabajador la atención médica correspondiente.

El trabajador queda comprometido a observar y acatar las indicaciones y tratamiento médico que se disponga.

#### CLAUSULA 28.- PERMISOS CON PAGO

Se otorgará permiso pagado en los siguientes casos:

##### 28.1 Por fallecimiento de familiares:

Se concederá en caso de fallecimiento de los padres, hijos, cónyuge, abuelos o hermanos del trabajador, como sigue:

Cinco (5) días, cuando el sepelio es en los departamentos de Moquegua o Tacna.

10

Convención Colectiva STQI-SER-SUTOCA

Ocho (8) días cuando el sepelio es en localidades fuera de los departamentos de Moquegua o Tacna.

El cómputo de los días de permiso es consecutivo, se computarán como días calendario y sin que se interrumpan por descanso, vacaciones y/o feriados. Los días de permiso se contarán a partir del día siguiente del fallecimiento del familiar.

Para el efecto del pago por los días de permiso, el trabajador deberá presentar a su regreso, la partida de defunción o boleta que acredite el fallecimiento.

**28.2.- Por otorgamiento de licencias de conducir:**

Para la obtención, revalidación y recategorización de las licencias de conducir que la Empresa haya determinado como requisito para el desempeño de sus labores, los trabajadores tendrán permiso por los días que sean necesarios de acuerdo a los procedimientos establecidos por el Ministerio de Transportes.

**28.3.- Por casos varios:**

- a) Cuando el trabajador llegue tarde a sus labores o falte a ellas por falta o falla de transporte proporcionado por la Empresa. Este beneficio no se aplicará cuando el trabajador pierde el viaje por no haber estado en los paraderos en la hora oportuna.
- b) Por citaciones para declaraciones judiciales en los juicios o procedimientos iniciados por la Empresa, sólo por el tiempo que demande el cumplimiento de dicha actuación, de acuerdo a la distancia.
- c) Por asistencia a cursos de capacitación aprobados por la Empresa.

**28.4.- Por nacimiento de hijo:**

Hasta cuatro días consecutivos en caso de nacimiento hijo/a.

**CLAUSULA 29.- LENTES DE SEGURIDAD DE USO OBLIGATORIO**

La Empresa proporcionará un par de lentes industriales de seguridad, gratuitamente, a cada trabajador que lo requiera para el servicio.

Cuando por prescripción de la Superintendencia Médica el trabajador requiera lentes de seguridad con lunas graduadas, la Empresa los proporcionará en forma gratuita.

El uso de los lentes industriales de seguridad proporcionados por la Empresa es obligatorio.

La entrega se realizará en un plazo máximo de 30 días, salvo caso fortuito o fuerza mayor.

**CLAUSULA 30.- ACCIDENTES DE TRABAJO - TRANSPORTE**

Para efectos de la participación en las utilidades se considera accidente de trabajo, los que puedan sufrir los trabajadores en los vehículos de la Empresa, en los viajes que hace desde su domicilio hasta el centro de trabajo y viceversa, para cumplir con la jornada habitual o tiempo extraordinario a solicitud de la Empresa.

Tendrá también la calificación de accidente de trabajo, los que ocurran en viajes efectuados en cumplimiento de comisiones de trabajo dispuestos por la Empresa.

**CLAUSULA 31.- BECAS POR ESTUDIOS SUPERIORES:**

11

Convención Colectiva STOLSER SUTOCA

La Empresa concederá 14 becas anuales para el STOI, 10 becas anuales para el SER, y 12 becas anuales para el SUTOCA equivalente a S/. 6, 031.13 c/u, a igual número de hijos de trabajadores que estudien en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será reglamentado por el Departamento de Asuntos Educativos.

**CLAUSULA 32.- FALLECIMIENTO DE TRABAJADORES - AYUDA ECONOMICA:**

En caso de fallecimiento de trabajadores de Southern Peru, la Empresa proporcionará gratuitamente un ataúd en madera de primera clase y trasladará el féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

Adicionalmente proporcionará una ayuda económica de 6,907.82.

Esta ayuda se entregará a los beneficiarios del trabajador fallecido (la persona mayor de edad que figure como primer beneficiario del Seguro de Vida) y tiene por objeto sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

**CLAUSULA 33.- FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:**

La Empresa proporcionará en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos y padres, debidamente registrados como dependientes económicos del trabajador: ataúd y capilla ardiente de primera clase, asumirá los gastos de traslado del féretro a Moquegua, Ilo, Tacna, Arequipa o Lima.

En los casos en que la Empresa no pueda facilitar las prestaciones a que se contrae el párrafo anterior, el trabajador tendrá derecho al reintegro, previa presentación de las facturas correspondientes, hasta por un monto de S/. 1,543.09.

Asimismo, otorgará la suma de S/. 3,453.92 con el objeto de sufragar los gastos de compra de un nicho u otros gastos del sepelio.

En el caso de fallecimiento de padres no registrados como dependientes, la Empresa otorgará al trabajador la suma de S/. 3,391.80 con el objeto de apoyar a la familia a sufragar parte de los gastos que se derivan de un sepelio.

**CLAUSULA 34.- FACILIDADES PARA HIJOS DE TRABAJADORES**

En tanto el sindicato asuma posiciones responsables y de colaboración en relación con los proyectos en los que se encuentra embarcada la Empresa (ampliación Toquepala, Tía María, etc.), la Empresa dará preferencia a los hijos de los trabajadores para la ejecución de prácticas dentro del marco legal, o para su contratación en un vínculo de naturaleza laboral modal u otro, en los proyectos que tiene en curso la Empresa.

Esta preferencia se dará siempre y cuando, los hijos de los trabajadores cumplan con los requisitos y demás procedimientos para la selección que se encuentran establecidos. Esta preferencia se aplicará también en los casos de trabajadores que cesen antes de los 65 años de edad, por jubilación, retiro voluntario o por mutuo acuerdo.

**CLAUSULA 35.- TRANSPORTE PERSONAL:**

12  
Convención Colectiva STOTSER SUTOCA

Los trabajadores recibirán transporte apropiado entre Pueblo Nuevo y sus diferentes centros de trabajo en la Unidad de Producción de Ilo. Se incluye en los paraderos de Miramar, Alto Ilo, Bello Horizonte, Pampa Inalámbrica (Edificio Enace I, Edificio Enace II y en la bajada al puerto frente a la Etapa V de Enace) y los demás establecidos.

La Empresa proporcionará transporte en las condiciones actuales al personal de enfermería que trabaja en el Hospital.

El trabajador está en la obligación de acudir a su centro de trabajo, en caso de falta de movilidad por causas no imputables a la Empresa.

En el campamento de Cuajone se continuará con las rutas ya establecidas.

#### CLAUSULA 36.- VACACIONES DIFERIDAS:

Los trabajadores que se encuentren en tratamiento médico por accidentes o enfermedades profesionales y/o por accidentes o enfermedades no profesionales, les será diferidas sus vacaciones.

En estos casos a solicitud del trabajador podrá concederse el descanso vacacional que, a juicio de la Superintendencia Médica, no interfiera el tratamiento que se está administrando.

#### CLAUSULA 37.- VIATICOS PARA ENFERMOS:

Los trabajadores y sus dependientes, que por motivos médicos tengan que ser trasladados a otras localidades para recibir atención especializada, recibirán sus viáticos en los siguientes montos:

- Tacna: S/. 18.60 por día de ida o retorno.
- Arequipa: S/. 39.90 por día de ida o retorno.
- Lima: S/. 48.40 por día de ida o retorno.

En los casos que la Superintendencia Médica determine que el paciente deba viajar con un (01) acompañante, este beneficio se hará extensivo a éste.

#### CLAUSULA 38.- CURSOS POR CORRESPONDENCIA, CAPACITACIÓN Y ENTRENAMIENTO:

a) Cursos por correspondencia.- Los trabajadores que sigan cursos de capacitación por correspondencia, previamente aprobados por la Empresa, recibirán estímulos en la siguiente forma:

Quando un trabajador haya completado y obtenido título o aprobación en una especialidad que guarde relación con las especialidades existentes en la Empresa, bien sea en el área administrativa, de producción o de mantenimiento, tendrán derecho al reembolso por parte de la Empresa de los derechos que hubiere pagado.

Este reembolso no crea la obligación para la Empresa de reubicar al trabajador.

b) La Empresa continuará con su política de capacitación.

#### CLAUSULA 39.- AYUDA ECONOMICA EN CASO DE CESE POR INCAPACIDAD DECLARADA

Los trabajadores que cesen en el servicio, por incapacidad declarada por una entidad oficial autorizada para ello, percibirán de la Empresa una ayuda económica, fijando para ello una escala según los años de servicio, en la que se ajusta el monto de la siguiente manera:

- Trabajadores hasta con 05 años de servicio: S/. 68,887.00
- Trabajadores con más de 05 años hasta 10 años de servicio: S/. 61,999.00
- Trabajadores con más de 10 años hasta 15 años de servicio: S/. 55,111.00
- Trabajadores con más de 15 años hasta 20 años de servicio: S/. 48,222.00
- Trabajadores con más de 20 años hasta 25 años de servicio: S/. 41,333.00
- Trabajadores con más de 25 años hasta 30 años de servicio: S/. 34,444.00
- Trabajadores con más de 30 años hasta 35 años de servicio: S/. 27,556.00
- Trabajadores con más de 35 años hasta 40 años de servicio: S/. 20,666.00
- Trabajadores con más de 40 años hasta 45 años de servicio: S/. 13,777.00
- Trabajadores con más de 45 años de servicios: S/. 7,675.00

Dicha suma será entregada al trabajador o a sus beneficiarios inmediatamente después de haberse notificado a la Empresa el documento que explícitamente determine el cese del trabajador, o de producirse la renuncia o mutuo disenso, motivados por la incapacidad permanente declarada según lo antes descrito.

**CLAUSULA 40.- PAGO DIFERENCIAL DE SUBSIDIO POR ACCIDENTE, ENFERMEDAD O MATERNIDAD**

La Empresa continuará abonando mensualmente la diferencia del subsidio por descanso médico, con el sueldo del trabajador en los casos de accidente, enfermedad natural o maternidad en la forma correspondiente.

**CLAUSULA 41.- SERVICIOS EDUCATIVOS**

La Empresa continuará, en las condiciones establecidas, con su política de brindar la educación inicial, primaria y secundaria a los dependientes de los trabajadores en edad escolar, la que se otorgará en los centros educativos fiscalizados, sostenidos o a cargo de la Empresa.

**CLAUSULA 42.- SERVICIOS MEDICOS.-**

La Empresa continuará brindando los servicios médico-hospitalarios y farmacéuticos a los trabajadores y sus dependientes debidamente registrados, en sus hospitales. Incluye servicios médicos externos previamente aprobados por el Comité de Transferencias Médicas conforme se viene otorgando.

Todas las madres viudas que reciben pensión de viudez menor a la remuneración mínima vital y que vengan recibiendo cualquier tipo de servicios hospitalarios y farmacéuticos por parte de alguna institución de salud del Estado, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital del área en que el trabajador labore; la atención en capa compleja será otorgada en ESSALUD según lo que corresponda por viudez.

**2.1. Atención para jubilados:**

A los trabajadores que se retiren por jubilación durante la vigencia de este Convenio y no tengan vínculo laboral con otra institución después de la jubilación, recibirán atención en Capa Simple en el Hospital de SPPC del área en que laboraba hasta 12 meses después de su fecha de retiro.

**42.2. Atención médica para hijos de trabajadores en estudios superiores:**

La Empresa conviene en contratar una póliza de atención médica privada que será otorgada a los hijos de los trabajadores debidamente registrados y hasta que cumplan los 24 años de edad, siempre que se encuentren cursando estudios superiores en Universidades o Centros Tecnológicos Superiores ubicados en las ciudades de Tacna, Moquegua, Ilo, Arequipa y Lima. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado y por su parte el trabajador únicamente asumirá los copagos correspondientes al plan contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Peru del área en la que está registrado.

Para acogerse al Plan de Salud que la empresa contratará, los hijos de trabajadores deberán pasar los exámenes que solicite la compañía de seguros correspondiente.

**42.3. Atención Médica para trabajadores y Esposas durante el periodo vacacional del trabajador y días de descanso:**

La Empresa conviene en contratar una póliza de seguro para el auxilio médico, en casos de emergencia, que pudiera tener el trabajador y su cónyuge durante el periodo vacacional y durante los días de descanso largo del trabajador, siempre y cuando el trabajador y su cónyuge se encuentren fuera de su Unidad de Producción y exclusivamente en las principales ciudades del país donde la empresa aseguradora brinde estos servicios. La Empresa asumirá el 100% del costo de la prima anual de la póliza del seguro contratado.

Este beneficio no los excluye que continúen recibiendo atención en el hospital de Southern Peru del área en la que está registrado.

**CLAUSULA 43.- ATENCIÓN MEDICA EN HORAS DE TRABAJO**

La Empresa otorgará atención médica en horas de trabajo, a los trabajadores que lo requieran por razones de enfermedad natural o accidente de trabajo, de acuerdo al procedimiento establecido.

**CLAUSULA 44.- CANASTA NAVIDEÑA**

Con ocasión de la Navidad, la Empresa proporcionará a los trabajadores una Canasta Navideña que contenga 1 pavo de 9 kg, 2 panetones, 6 tarros de leche Gloria de 410 gr., 5 kg de azúcar, 2 barras de chocolate Sol del Cusco, 2 Champagne marca Queirolo, 2 conservas de fruta de 822 gr. marca Aconcagua, la cual estará valorizada como máximo en S/. 200.00.

En caso no existir stock de alguna marca pactada se podrá entregar el mismo producto de otra marca.

**CLAUSULA 45.- PERMISOS Y LICENCIAS SINDICALES**

1) La empresa conviene en otorgar permisos sindicales con goce de sueldo y demás beneficios tal y como si estuvieran realizando labor efectiva, a los miembros de la Junta Directiva del sindicato, hasta

15  
Convención Colectiva SPOI SER SUTOCA



un máximo anual de 120 días hombre en total por cada Organización Sindical. Estos permisos se otorgarán por todo concepto, excepto los correspondientes a citación de la Empresa dispuestos para las reuniones mensuales y otras de igual naturaleza.

- 2) La solicitud del permiso se hará por escrito al Departamento de Relaciones Laborales con 48 horas de anticipación, indicándose nombre ó nombres de los beneficiarios.
- 3) La empresa otorgará también permisos sindicales para asistir a cursos de capacitación, seminarios, talleres, debidamente acreditados.
- 4) No se concederá este permiso simultáneamente a más de dos dirigentes que laboren en la misma sección.
- 5) Estos permisos se otorgarán siempre que la gestión del dirigente no interfiera en modo alguno en las labores productivas, dentro de las horas de trabajo.
- 6) No se otorgarán permisos en turnos "B" y "C", ni en sábados, domingos, feriados ni días de descanso; en esos dos últimos casos, cuando el dirigente haya sido convocado a trabajar, conforme a las normas de las cláusulas respectivas de la presente convención colectiva, salvo casos excepcionales de seminarios de capacitación debidamente acreditados los que forman parte del máximo anual establecido en el primer punto de la presente cláusula.

#### CLAUSULA 46.- VIATICOS PARA DIRIGENTES SINDICALES

Los dirigentes que por motivos sindicales, viajen a las ciudades que se indican a continuación, recibirán por concepto de viáticos los siguientes montos que serán abonados inmediatamente en la cuenta del dirigente a la presentación de la solicitud:

- Tacna S/. 55.90 diarios
- Moquegua/Ilo S/. 55.90 diarios
- Arequipa S/. 74.60 diarios
- Lima S/. 124.20 diarios

#### CLAUSULA 47.- CUOTAS SINDICALES DESCUENTOS POR PLANILLA

La Empresa conviene en descontar por planilla las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias de los afiliados al Sindicato, bajo las siguientes condiciones:

- El trabajador autorizará individualmente el descuento de la cuota ordinaria, mediante su firma al momento de afiliarse al Sindicato. El descuento de las cuotas sindicales, tanto ordinarias como extraordinarias, se efectuará mensualmente.
- El descuento extraordinario se efectuará mediante la presentación de copia legalizada del acta de asamblea, en la que se acuerde el descuento y el monto por afiliado.
- El monto del descuento de las cuotas ordinarias y extraordinarias, será depositado por la Empresa en la cuenta bancaria a nombre del sindicato que este designe. En caso contrario se consignará judicialmente.
- La autorización de descuento, podrá ser cancelada por el trabajador en cualquier momento, mediante carta al Sindicato con copia a la Empresa.

#### CLAUSULA 48.- FUERO SINDICAL

16  
Convención Colectiva SUTOSER SUTOCA

De acuerdo a ley.

**CLAUSULA 49.- DONACION PARA BIBLIOTECA VIRTUAL**

La Empresa donará anualmente al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC - Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y al Sindicato Único de Trabajadores de Cuajone y Anexos, el equivalente a S/. 3,727.00 c/u para la adquisición de material y equipos de cómputo para implementar su biblioteca virtual.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

**CLAUSULA 50.- DONACION PARA ACTIVIDADES CULTURALES**

La Empresa donará anualmente la suma de S/. 3,727.00 al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC - Ilo, al Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y al Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos, en calidad de ayuda para sufragar los gastos de las actividades culturales para sus afiliados y la colectividad.

Este beneficio será entregado por la Empresa un mes después de solucionada la presente convención colectiva.

**CLAUSULA 51.- PRODUCTIVIDAD**

Constituye obligación de todos los niveles de la organización de Southern Peru, mejorar la Productividad y elevarla hacia niveles competitivos del mercado mundial, con la finalidad de preservar nuestra fuente de trabajo, así como impulsar el desarrollo nacional y asegurar mayores utilidades que beneficien a la Empresa y sus trabajadores.

**CLAUSULA 52.- POLITICA DE SUPERVISION**

La Empresa declara que es y será su política, el respeto a la dignidad personal de sus trabajadores en todo momento y circunstancia, que intensificará su programa de entrenamientos en todas las escalas de supervisión, para mantener y fomentar la armonía en las Relaciones Laborales.

**CLAUSULA 53.- AUMENTO DE REMUNERACIONES**

La Empresa concederá a sus trabajadores afiliados al Sindicato de Empleados de la Refinería de Cobre SPCC - Ilo, Sindicato de Trabajadores Obreros de SPCC Ilo y Sindicato Único de Trabajadores de Operaciones de Cuajone y Anexos incrementos generales a partir del inicio del Convenio Colectivo a que se hace referencia en la Cláusula 1), de la siguiente manera:

1er año: 5 % (computado al 1 de Diciembre 2015)

2do año: 5 % (computado al 1 de Setiembre 2016)

3er año: 5% (computado al 1 de Setiembre 2017)

17  
Convención Colectiva SUTOSER SUTOCA

Las partes acuerdan que los incrementos de remuneraciones antes señalados correspondientes al Segundo y Tercer año de vigencia del presente Convenio se harán efectivos al 01 de Septiembre de 2016 y 01 de Septiembre de 2017 respectivamente.

Este aumento también se verá reflejado automáticamente en los beneficios que se calculan en función al sueldo básico:

- Tiempo de servicios (quinquenio)
- Diferencial de Turno B
- Diferencial de Turno C
- Gratificación de Fiestas Patrias
- Gratificación de Navidad
- Gratificación Vacacional
- Gratificación Primero de Mayo
- Gratificación Día del Minero
- Sobre tiempo
- Trabajo en Feriados
- Trabajo en Día de Descanso
- Trabajo en Hora de Ingerir Alimentos (45 minutos)
- Trabajo en Tiempo Inusitado
- CTS
- Utilidades

**CLAUSULA 54.- ESCALA DE PAGO**

Las partes concuerdan que quedan designados como TRABAJADORES todos quienes previamente habian sido tratados como empleados u obreros de la Empresa, sin que esta decisión constituya una promoción o ascenso.

En consecuencia, luego de la aplicación del aumento de remuneraciones acordado en la cláusula precedente, las remuneraciones básicas de los trabajadores serán las siguientes:

Nuevas Categorías	Categoría equivalente actual - Empleados	Categoría equivalente actual - Obreros	Básico actual mensualizado	Nuevo básico mensualizado 1er año	Incremental 1er año	Nuevo básico mensualizado 2do año	Incremental 2do año	Nuevo básico mensualizado 3er año	Incremental 3er año
M16	F / 07		4.550,60	4.778,13	227,53	5.017,04	238,91	5.267,09	250,05
M15	E / 06		4.243,40	4.495,57	252,17	4.678,36	222,78	4.912,27	233,92
M14	D / 05		4.022,20	4.223,31	201,11	4.434,46	211,17	4.696,20	221,72
M13		03	3.895,80	4.090,99	194,79	4.296,12	204,53	4.509,09	214,76
M12	C / 04		3.841,00	4.033,06	192,06	4.234,70	207,65	4.446,44	211,74
M11		08	3.825,30	4.016,78	191,28	4.217,62	200,84	4.428,50	210,88
M10		07	3.754,30	3.942,02	187,72	4.139,12	197,10	4.348,08	208,96
M09		06	3.685,90	3.870,20	184,30	4.063,71	193,51	4.266,90	203,19
M08	B / 03		3.670,70	3.854,24	183,54	4.046,96	192,71	4.249,30	202,36
M07		05	3.621,30	3.802,16	181,06	3.992,27	190,11	4.191,88	199,61
M06	02		3.595,90	3.796,25	179,36	3.954,96	189,31	4.152,29	197,73
M05		04	3.546,90	3.724,25	177,36	3.910,46	186,21	4.105,99	195,52
M04	A / 01		3.510,00	3.695,50	175,50	3.899,78	184,28	4.093,27	193,49
M03		03	3.475,40	3.649,17	173,77	3.831,63	182,46	4.023,21	191,58
M02		02	3.440,40	3.612,42	172,02	3.793,04	180,62	3.982,69	189,65
M01		01	3.405,10	3.575,36	170,26	3.754,13	178,77	3.941,84	187,71

**CLAUSULA 55.- REAJUSTE ANUAL DE BENEFICIOS**

18  
Convención Colectiva SUTOCER SUTOCA

La empresa continuará con el reajuste de los beneficios marginales anualmente en la misma forma que se ha venido realizando anteriormente. El ajuste de los beneficios marginales de monto fijo será de 3% para cada año de vigencia de este convenio colectivo de tres años, exceptuando la canasta navideña, que mantiene su valor, y los textos/útiles y uniformes escolares que se valorizan en función a precios de mercado.

Las partes acuerdan que el reajuste anual de beneficios correspondientes al Primer año de vigencia del presente Convenio se hará efectivo el 01 de Diciembre 2015 y para el Segundo y Tercer año, se hará efectivo el 01 de Septiembre de 2016 y 01 de Septiembre de 2017 respectivamente.

**CLAUSULA 55.- DIA DE ILO (26 DE MAYO)**

Para los trabajadores que prestan sus servicios en la Unidad de Producción de Ilo y que por necesidades de la producción laboren el 26 de Mayo, recibirán un bono equivalente al 100%, de su remuneración básica, sin que esto varíe la naturaleza de día ordinario de trabajo.

Este pago dejará de efectuarse, en caso se dicte alguna disposición legal, del gobierno central o regional, que declare feriado el indicado día en la Provincia de Ilo.

**CLÁUSULA 56.- EDICIÓN DE LA NUEVA CONVENCION COLECTIVA**

La Empresa se compromete a editar la nueva convención colectiva en un folleto que contenga todas las cláusulas acordadas. Tal edición será distribuida gratuitamente entre los trabajadores afiliados de los sindicatos.

La Empresa, sin modificar las condiciones de cada una de las cláusulas del convenio, procederá a efectuar un reordenamiento de las mismas, agrupándolas por materias y según los títulos que sean afines de ellas. Tal reordenamiento deberá contar con la aprobación de los sindicatos.

La distribución del folleto a los afiliados se hará en el plazo de 90 días contados desde la fecha de la aprobación mencionada en el párrafo anterior.

**CLÁUSULA COMPLEMENTARIA**

Con la suscripción de la presente convención colectiva de trabajo, las partes dan solución total y definitiva al pliego de reclamos presentado por los Sindicatos quedando retirados los puntos del anotado pliego que no han sido objeto de la presente Convención Colectiva de Trabajo.

**SEGUNDA CLÁUSULA COMPLEMENTARIA**

Las partes acuerdan que los beneficios provenientes de la presente convención colectiva son incompatibles con cualquier beneficio o condición que pudiera entenderse aplicable al trabajador, que provenga de un convenio colectivo suscrito con otra organización sindical de la Empresa

Los beneficios convencionales aplicables al trabajador provendrán de los convenios colectivos suscritos tan solo con un sindicato o coalición de éstos, no procediendo la conservación, duplicación o adquisición de beneficios de convenios colectivos suscritos con otro u otros sindicatos.

Estas reglas aplican tanto en caso de cambios en la composición de los sindicatos como de cambios en la afiliación sindical del trabajador.

|

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2015-2016 CELEBRADO ENTRE EL  
SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE LA  
EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. Y LA EMPRESA MINERA LOS  
QUENUALES S.A.**

**1. PRODUCTIVIDAD**

Los trabajadores se comprometen a cumplir o superar el Programa de Producción previsto por la Empresa para el año 2015, manteniendo como mínimo las 0.38 TM tratadas por hora hombre, que fueron proyectadas como indicador de productividad para el año 2015. Deberá entenderse como Tonelada Métrica Tratada la tonelada extraída de mina entregada en Planta.

Por su parte, la Empresa ratifica su compromiso de brindar a sus trabajadores las condiciones de trabajo y de seguridad que resulten necesarias para el cabal desempeño de sus labores y en salvaguarda de su integridad física, con la finalidad de alcanzar la meta de producción trazada.

**CAPITULO I**

**DEL TRABAJO**

**1.1 ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES**

La Empresa mantendrá con arreglo a Ley la estabilidad de todos los trabajadores. Asimismo, las partes mantendrán un clima de paz laboral, que ratifique la aplicación de los derechos y obligaciones laborales basados en la buena fe, la confianza y el respeto mutuo.

**1.2 PARALIZACIÓN PARCIAL O TEMPORAL (\*)**

En caso de que ocurriese cualquier paralización parcial o temporal, por causas de fuerza mayor o caso fortuito, exceptuando las huelgas, la Empresa continuará abonando los jornales ordinarios respectivos hasta un máximo de 30 días, en la que ésta observe que la causa deja de ser temporal, en cuyo caso se tomarán las mejores previsiones que amerite.

**1.3 DOTACIÓN DE FÓSFOROS (\*)**

*et*  
La Empresa proporcionará mensualmente a sus trabajadores que laboren permanentemente en subsuelo, un paquete de fósforos de diez (10) cajitas.

*et*  
Adicionalmente, la empresa hará entrega en forma mensual de una bolsa plástica con cierre hermético, a efectos de mantener los fósforos fuera de los alcances de la humedad.

*et*

#### 1.4 PERMISO A LOS TRABAJADORES

**Párrafo 1.-** En caso de fallecimiento de un miembro censado de la familia del trabajador, en la Unidad Operativa Yaullyacu la ausencia al trabajo será pagada por cuatro (4) días, si el deceso es dentro de la localidad; y de seis (6) días, si ocurriese fuera de ella.

Para la Unidad Operativa Iscaycruz, la ausencia al trabajo será pagada por cuatro (4) días, si el deceso es dentro de la localidad; y, por ocho (8) días si ocurriese fuera de ella.

**Párrafo 2.-** El trabajador a su regreso presentará la correspondiente Partida de Defunción o Boleta para justificar su ausencia. La presentación de la Partida de Defunción o Boleta será indispensable para hacerle efectivo el pago que le corresponda, al cual se dará atención preferente dada la naturaleza del caso.

**Párrafo 3.-** Los permisos por otras causas serán evaluados por la supervisión respectiva para su otorgamiento.

#### 1.5 IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD

**Párrafo 1.-** La Empresa, de acuerdo a los requerimientos de las labores desempeñadas por sus trabajadores, proporcionará gratuitamente y sin devolución, dos (02) mamelucos al año, de buena calidad. De igual manera, proporcionará al trabajador gratuitamente y sin devolución un (01) par de zapatos de seguridad de buena calidad cada diez (10) meses, a fin de mantener los estándares de calidad. Asimismo, la Empresa otorgará y renovará, según su desgaste, botas de jebe, cascos, pantalones, sacos, capotes, impermeables, respiradores, guantes, anteojos y protectores de oídos; cumpliendo con los dispositivos de Seguridad e Higiene Minera.

**Párrafo 2.-** Los equipos de seguridad y protección son entregados para el uso exclusivo del trabajador y serán reparados o renovados inmediatamente y sin cargo alguno, en los casos de desgaste por uso normal o deterioro por causa del trabajo.

#### 1.6 DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Cuando la Empresa reasigne a un trabajador de una sección y/o área a otra, verificará a través de su jefe de sección, área o quien estuviera a cargo de ellas, la práctica suficiente y necesaria en las labores mineras a desarrollar y en materia de seguridad.

#### LICENCIAS POR ENFERMEDAD

La empresa conviene en otorgar a los trabajadores el pago de las licencias por enfermedad con goce de haberes y de los subsidios por enfermedad de conformidad con las normas sobre la materia y con las disposiciones establecidas por la Empresa.

Para ello, los trabajadores deberán cumplir con presentar a la Empresa en forma oportuna las respectivas Constancias de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT).

*[Handwritten signatures and initials]*

## CAPITULO II

### SALARIOS, BONIFICACIONES Y OTROS

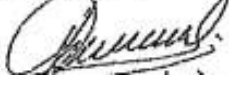
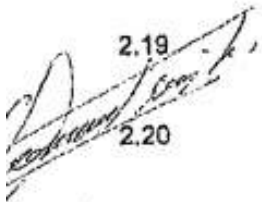
#### 2.1 AUMENTO GENERAL

A partir del 01 de enero de 2016, la Empresa incrementará el Salario Básico vigente al 31 de diciembre de 2015 de sus trabajadores obreros, en la suma de S/.1.50 (Uno y 50/100 Soles) e incrementará las remuneraciones mensuales vigentes al 31 de diciembre de 2015 a sus trabajadores empleados, en la suma de S/. 45.00 (Cuarenticinco y 00/100 Soles). Para estos efectos, es necesario que dichos trabajadores hayan tenido contrato de trabajo vigente al 26 de julio de 2015 y que hayan acumulado a dicha fecha, cuando menos, tres (03) meses de antigüedad en la Empresa.

La Empresa entregará a los trabajadores obreros y empleados de las Unidades Operativas de Yauliyacu e Iscaycruz, un Bono Complementario de S/.250.00 (Doscientos Cincuenta y 00/100 Soles), que será abonado en la fecha de pago de la remuneración correspondiente al mes de febrero de 2016. Para estos efectos, es necesario que dichos trabajadores hayan tenido contrato de trabajo vigente al 26 de julio de 2015 y que hayan acumulado a dicha fecha, cuando menos, tres (03) meses de antigüedad en la Empresa.

**INCORPORACION DE CLAUSULAS.-** Se conviene en incorporar al Jornal Básico Diario, las siguientes siete (07) cláusulas, en los montos vigentes de la C.C.T. 1999/2000, en los montos que viene percibiendo cada trabajador por concepto de cada una de ellas al 25 de Julio del 2000.

<u>No. Cláusula</u>	<u>Denominación</u>
2.4	BONIFICACION POR ALTURA Y SIERRA S/. 0.60 (Sesenta céntimos de Nuevo Sol).
2.14	BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS De 5 años 1 día a 10 años : 3% sobre sus salarios básicos. De 10 años 1 día a 15 años: 4% sobre sus salarios básicos. De 15 años 1 día a 20 años: 5% sobre sus salarios básicos. De 20 años 1 día a más : 6% sobre sus salarios básicos.
2.17	BONIFICACION POR REFRIGERIO S/. 0.50 (Cincuenta céntimos de Nuevo Sol).
2.18	ASIGNACION POR 1ero. DE MAYO 1/365 ava parte de catorce (14) jornales básicos.
2.19	BONIFICACION POR DIA DEL TRABAJADOR MINERO 1/365 ava parte de cuatro (04) jornales básicos.
2.20	BONIFICACION SUSTITUTORIA DE DETERGENTE S/. 0.22 (Veintidós céntimos de Nuevo Sol).
2.21	BONIFICACION SUSTITUTORIA DE COMBUSTIBLE, ZAPATOS DE SEGURIDAD Y MAMELUCO S/. 2.09 (Dos Nuevos Soles con nueve céntimos).



## 2.2 PAGO DOMINICAL AL REGRESAR DE VACACIONES Y DESPUES DE DESCANSO MEDICO (\*)

La Empresa conviene en abonar el salario dominical correspondiente a la semana en que el trabajador obrero se reintegre a sus labores, al concluir sus vacaciones.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día miércoles, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día martes de la semana siguiente, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Asimismo, el trabajador obrero que por causas de accidente de trabajo estuviera hospitalizado o con descanso médico al reincorporarse a sus labores no perderá su derecho al dominical que pudiera corresponderle.

## 2.3 INICIO DE VACACIONES (\*)

**Párrafo 1.-** Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día lunes, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

**Párrafo 2.-** Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día miércoles, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

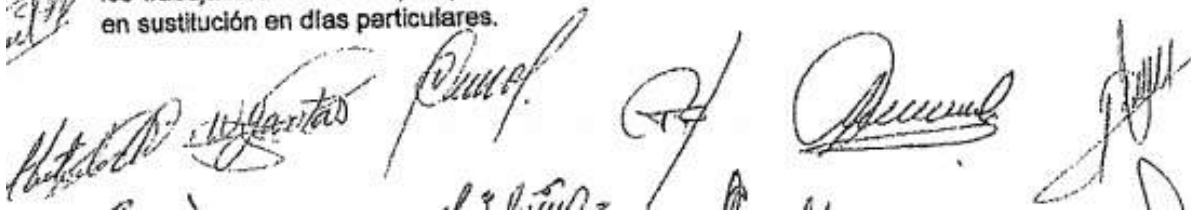
**Párrafo 3.-** La fecha de uso de las vacaciones se realizará de acuerdo a la programación establecida por la Empresa, la cual previamente habrá coordinado con la jefatura inmediata y el trabajador, respectivamente.

## 2.4 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO (\*)

Los trabajadores que laboren en su "día de descanso" a pedido de la Empresa, percibirán una bonificación del 130% sobre sus salarios básicos, siempre que no descansen sustitutoriamente en otro día.

## 2.5 BONIFICACION POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO SUSTITUTORIO (\*)

La Empresa otorgará una bonificación del 30% sobre la remuneración del día domingo de los trabajadores obreros que, por razones de operaciones, trabajen ese día y descansen en sustitución en días particulares.



Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like 'W. García', 'P. S. S.', and others.



2.6 BONIFICACION POR SUBSUELO (\*)

Párrafo 1: La Empresa otorgará una bonificación de S/. 4.30 (Cuatro y 30/100 Soles) por día trabajado a sus trabajadores que realicen labores permanentemente en subsuelo, durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2015 y el 25 de Julio del 2016; precisándose que el pago por dicho concepto se hará efectivo a partir del 01 de Enero del 2016.

Párrafo 2: Los trabajadores que eventualmente realicen labores en subsuelo percibirán, en columna aparte, una bonificación de S/. 4.30 (Cuatro y 30/100 Soles) por jornada trabajada de ocho (08) horas, o la proporción correspondiente por fracciones mínimas trabajadas de una (01) hora, durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2015 y el 25 de Julio del 2016; precisándose que el pago por dicho concepto se hará efectivo a partir del 01 de Enero del 2016. Para tales efectos, las labores en subsuelo deben ser realizadas por orden de los respectivos superiores.

2.7 BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO (\*)

Los trabajadores que laboran entre las 19:00 y 06:00 horas percibirán una bonificación de S/. 1.80 (Uno y 80/100 Soles) por cada hora laborada dentro de dicho horario, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2015 y el 25 de Julio del 2016.

2.8 BONIFICACIÓN POR SOBRETIEMPO

El sobretiempo se pagará con la sobretasa horaria establecida por Ley.

2.9 GRATIFICACIÓN VACACIONAL (MOVILIDAD) (\*)

La Empresa otorgará una gratificación de treinta (30) jornales básicos a todos sus trabajadores obreros que hagan uso de sus vacaciones.

2.10 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA FERIADO (\*)

Los trabajadores que laboren a pedido de la Empresa en los feriados establecidos por ley, percibirán una bonificación del 100% de sus salarios básicos.

Los trabajadores que hayan cumplido con laborar normalmente los restantes días hábiles de la semana y que laboren en los días feriados indicados en el párrafo anterior, percibirán una bonificación equivalente a una tarea adicional, es decir, percibirán en total tres tareas por cada feriado laborado.

2.11 GRATIFICACION POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD (\*)

La Empresa pagará las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a razón de treinta (30) jornales por cada una, en el caso de los trabajadores obreros; y una remuneración mensual por cada una, en el caso de los trabajadores empleados.

*[Handwritten signatures and initials]*

En ambos casos se considerarán las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que sean de su libre disposición.

## 2.12 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

**Párrafo 1:** En caso de muerte por accidente de trabajo o muerte por enfermedad profesional del trabajador durante el período comprendido entre el 26 de Julio del 2015 y el 25 de Julio del 2016, la Empresa otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/.4,000.00 (Cuatro Mil y 00/100 Soles).

**Párrafo 2:** En caso de muerte natural del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2015 y el 25 de Julio del 2016, la Empresa otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/.3,000.00 (Tres Mil y 00/100 Soles).

**Párrafo 3:** Para el pago de las asignaciones referidas en los numerales precedentes, no se requerirá el procedimiento previo de sucesión intestada, bastando para tales efectos el censo oficial de la Empresa.

## 2.13 ASIGNACION FAMILIAR (\*)

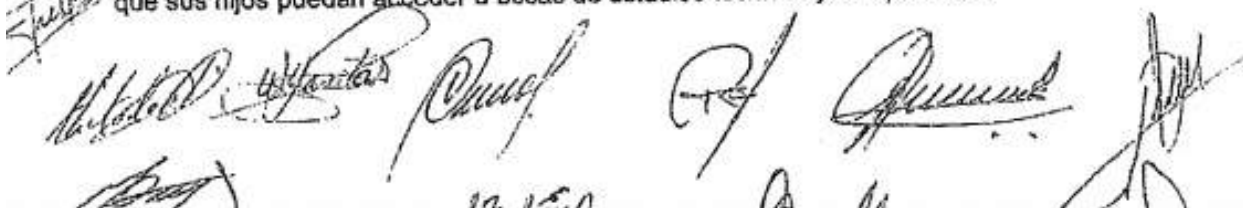
La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores de Empresa Minera Los Quenuales S. A., de las Unidades Mineras Yauliyacu e Iscaycruz, por concepto de asignación familiar, una suma equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima vital vigente a la fecha en que corresponda percibir el beneficio, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1º de la Ley N° 25129 y en el Artículo 2º de su Reglamento, aprobado mediante D. S. N° 035-90-TR.

## 2.14 ASIGNACION POR EDUCACION Y BECAS (\*)

**Párrafo 1:** La Empresa otorgará a los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2015 y el 25 de Julio del 2016, una asignación anual por educación ascendente a la suma de S/. 625.00 (Seiscientos veinticinco y 00/100 Soles), por cada hijo o hijastro censado, siempre que se encuentren matriculados para seguir sus estudios por educación inicial, primaria, secundaria o superior.

**Párrafo 2:** La asignación por educación será abonada en el mes de febrero a los trabajadores que acrediten en forma fehaciente que sus hijos cursan los niveles de educación establecidos.

**Párrafo 3:** La Empresa colaborará con los trabajadores que así lo soliciten en las gestiones que éstos realicen ante las entidades públicas o privadas competentes para que sus hijos puedan acceder a becas de estudios técnicos y/o superiores.



### 2.15 BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD (TRANSPORTE)

La Empresa otorgará a los trabajadores que laboren en la Jornada de Trabajo 14x7, consistente en catorce (14) días de trabajo continuo por siete (07) días de descanso continuo, una Bonificación por Transporte ascendente a S/.15.00 (Quince y 00/100 Soles) mensuales, como una subvención parcial del costo del pasaje.

### 2.16 BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

LA EMPRESA otorgará un (01) paquete de galletas y un (01) frugos a cada trabajador por día laborado en horario nocturno.

### 2.17 PRESTAMO SOCIAL

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores obreros que lo soliciten por escrito, un préstamo social hasta por la suma de S/.2,000.00 (Dos Mil y 00/100 Soles), el cual se otorgará anualmente en la segunda quincena del mes de Febrero. Su devolución se hará en armadas mensuales e iguales a partir del mes de marzo hasta el mes de diciembre del mismo año.

Este beneficio sustituye el Préstamo Escolar que se otorgaba por costumbre a los trabajadores obreros de la Unidad Minera Yauliyacu, así como cualquier otro préstamo que los trabajadores obreros de la Empresa pudieran solicitar.

### 2.18 GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

La Empresa otorgará, en esta única y excepcional oportunidad:

A. Una gratificación extraordinaria de S/.570.00 (Quinientos Setenta y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las unidades operativas Yauliyacu e Iscaycruz, que será entregada el 30 de abril 2016.

B. Una Gratificación Extraordinaria de S/.570.00 (Quinientos Setenta y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, por la festividad del 05 de diciembre, que será entregada el 30 de noviembre del 2015 y depositada a los quince (15) días de suscrito el presente documento.

## CAPITULO III

### SERVICIOS, PRESTACIONES Y OTROS

#### 3.1 CONSUMO DE AGUA Y FLUÍDO ELÉCTRICO

La Empresa, conforme a su disponibilidad y sin restricciones que le puedan ser atribuibles, proporcionará durante las veinticuatro (24) horas del día los servicios de agua y energía eléctrica a las viviendas asignadas a sus trabajadores, velando siempre por el bienestar general de los trabajadores y sus familias



Los trabajadores, por su parte, se comprometen a no usar en las viviendas asignadas cocinas eléctricas ni estufas hechas.

Los servicios de agua y energía eléctrica son estrictamente para uso doméstico.

### 3.2 FAMILIA: DEFINICION Y CENSO

Se entiende por familia del trabajador a los siguientes:

- a) Cónyuge o conviviente de acuerdo a Ley, debidamente censada.
- b) Hijos e hijastros menores de 18 años, debidamente censados, así como los hijos e hijastros inválidos imposibilitados totalmente para trabajar.

Para ambos casos es indispensable que dependan económicamente del trabajador.

El censo lo efectuará la Empresa solicitando al trabajador la información que estime pertinente.

### 3.3 COMEDORES

Los tres comedores asignados por la Empresa a los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, serán administrados y controlados por el Sindicato. La Empresa realizará la supervisión de estos comedores en la forma que estime conveniente.

Las restantes viviendas que la Empresa asigna a sus trabajadores no podrán ser utilizadas, en ningún caso, para prestar servicios de comedor.

### 3.4 SERVICIO DE SEPELIO

La Empresa proporcionará a sus trabajadores fallecidos por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo siguiente:

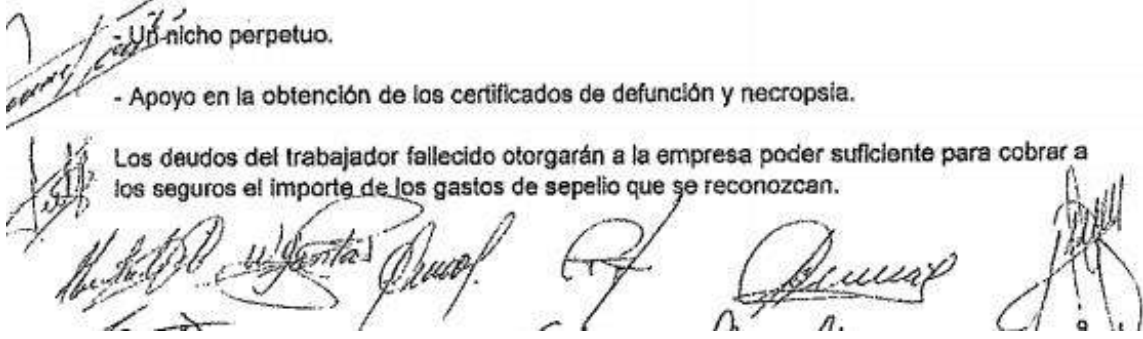
- Un ataúd con forro de zinc. Igualmente, proporcionará transporte terrestre adecuado desde la Unidad Operativa Yauliyacu o desde la ciudad de Oyón, cuando el fallecimiento ocurra en la Unidad Operativa Iscaycruz, hasta el lugar del sepelio que deberá estar ubicado dentro del territorio nacional.

- Un entierro en el lugar donde el trabajador fallecido será sepultado, que comprende carroza, capilla ardiente y transporte del ataúd al lugar de entierro.

- Un nicho perpetuo.

- Apoyo en la obtención de los certificados de defunción y necropsia.

Los deudos del trabajador fallecido otorgarán a la empresa poder suficiente para cobrar a los seguros el importe de los gastos de sepelio que se reconozcan.

The bottom of the document features several handwritten signatures in black ink. On the left, there is a signature that appears to be 'S. S. S.' followed by another signature. In the center, there are two more signatures, one of which is quite large and stylized. To the right, there are two more signatures, one of which is also quite large and stylized. The signatures are written over a light background, and some of them appear to be overlapping or written in a way that suggests they are part of a formal document.

### 3.5 ASIGNACIÓN DE VIVIENDA

La Empresa asignará habitaciones a sus trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz hasta por un máximo de cuatro (04) personas.

La Empresa garantizará el descanso físico adecuado de sus trabajadores, así como el cambio periódico de sábanas y frazadas, y mejorará progresivamente la calidad de vida de sus trabajadores en el Campamento.

### 3.6 ASIGNACION POR MUDANZA

La Empresa otorgará el monto de S/3,000 (Tres Mil y 00/100 Soles) por concepto de mudanza, por el periodo comprendido entre el 26 de julio del 2015 al 25 de julio del 2016, cuando el trabajador haga entrega de la vivienda asignada y pase a hacer uso de una habitación independiente, o se retire de la empresa.

### 3.7 CULTURA

La Empresa implementará en las unidades operativas de Yauliyacu e Iscaycruz una biblioteca básica en un ambiente adecuado para uso de ésta. Igualmente, dotará de un punto de red y de dos equipos de cómputo para complementar los servicios de la biblioteca. El Secretario de Asistencia Social del Sindicato y un representante del Área de Bienestar Social de la Empresa organizarán el funcionamiento de la biblioteca y la dotarán de su respectivo reglamento.

### 3.8 UTILES DE ASEO

La Empresa continuará entregando a los trabajadores los útiles de aseo en forma unilateral de acuerdo al sistema de trabajo que mantenga el personal en las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, según las labores que desempeñen y el área en que trabajen.

### 3.9 LAVANDERÍA

LA EMPRESA otorgará el servicio de lavado de ropa de trabajo (02 mamelucos) cuando aquellos trabajadores que se encuentren en la Jornada de catorce (14) días de trabajo continuo efectivo por siete (07) días de descanso continuo, terminen su periodo de trabajo e inicien sus días libres.

### 3.10 FAMILIA: PREFERENCIA PARA EL INGRESO AL TRABAJO

Las partes convienen que, en caso existan puestos vacantes en la Empresa, los hijos de los trabajadores jubilados que reúnan los requisitos exigidos por la empresa tendrán preferencia para la postulación al puesto de trabajo.

CAPITULO IV

representación sindical estará conformada hasta por un máximo de tres (03) dirigentes en cada unidad operativa.

#### 4.4 USO DE LOCALES SINDICALES.

La Empresa continuará otorgando las facilidades de uso del local de su propiedad, destinados a la organización sindical en la Unidad Operativa Yaullyacu y en la Unidad Operativa Iscaycruz.

En lo sucesivo, el mantenimiento de los locales sindicales en Yaullyacu e Iscaycruz estará a cargo de la organización sindical.

#### 4.5 ASIGNACION POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO

La Empresa otorgará al Sindicato la suma de S/. 7,100 (Siete Mil Cien y 00/100 Soles) en la fecha del Aniversario del Sindicato, por el periodo comprendido entre el 26 de julio del 2015 y el 25 de julio del 2016.

### CAPITULO V

#### DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

##### 5.1 VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA

El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un (01) año, contados a partir del 26 de julio de 2015 hasta el 25 de julio de 2016.

##### 5.2 AMBITO

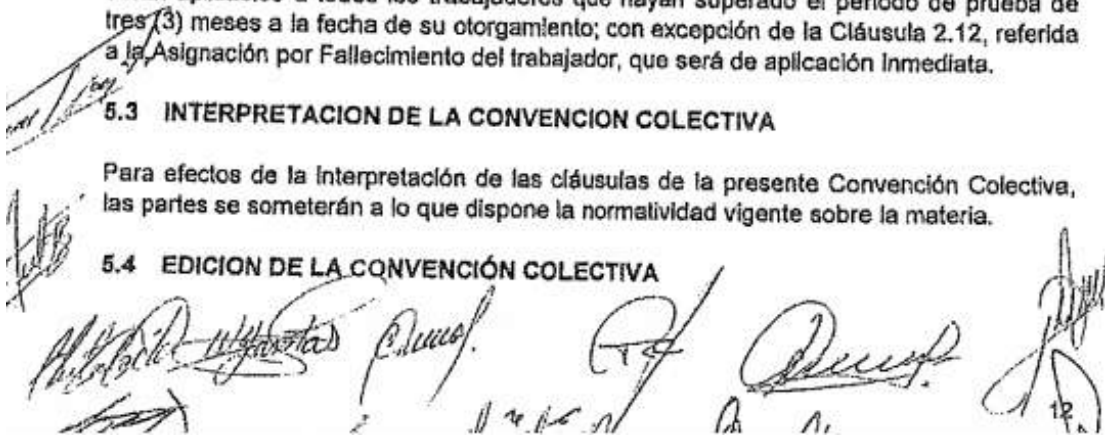
El ámbito de la presente Convención Colectiva comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa que al 26 de julio del 2015 tengan contrato de trabajo vigente, y aquellos que ingresen con posterioridad a dicha fecha, entendiéndose por ámbito a las Unidades de Producción de Yaullyacu e Iscaycruz, pertenecientes a Empresa Minera Los Quenuales S.A.

Las partes dejan establecido que todos los beneficios pactados en el presente convenio serán aplicables a todos los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba de tres (3) meses a la fecha de su otorgamiento; con excepción de la Cláusula 2.12, referida a la Asignación por Fallecimiento del trabajador, que será de aplicación inmediata.

##### 5.3 INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para efectos de la interpretación de las cláusulas de la presente Convención Colectiva, las partes se someterán a lo que dispone la normalidad vigente sobre la materia.

##### 5.4 EDICION DE LA CONVENCION COLECTIVA



Handwritten signatures of the representatives of the company and the union, including names like 'Alfonso...', 'P....', 'R.', 'D.', and '12.1'.

La Empresa editará la presente Convención Colectiva y la distribuirá gratuitamente a los trabajadores, a través del Sindicato, dentro de los treinta (30) días posteriores a la conclusión de la Negociación Colectiva.

**5.5 PAGO DE REINTEGROS**

0.00 (Cero y 00/100 Soles)

**5.6 INCREMENTO DE REMUNERACION Y EXTINCION DE LA CLAUSULA TRANSITORIA**

La Empresa otorgará a partir del 01 de enero del 2015 a los trabajadores empleados de la Unidad Operativa Iscaycruz que venían percibiendo el beneficio de la Cláusula Transitoria contemplado en la cláusula 5.6 del Convenio Colectivo correspondiente al período 2012-2014, incremento de S/.200.00 (Doscientos y 00/100 Nuevos Soles) a la remuneración básica mensual vigente a dicha fecha, quedando extinguida la Cláusula Transitoria a partir del 01 de enero del 2015.

*Handwritten signature*

**"LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEJAN CONSTANCIA Y RATIFICAN QUE LOS BENEFICIOS IDENTIFICADOS CON UN ASTERISCO (\*) SON BENEFICIOS PERMANENTES".**

*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*  
*Handwritten signature*

**ACTA DE SOLUCION DEL PLIEGO DE RECLAMOS DE CONVENCION  
COLECTIVA PERIODO 2016-2017.**

83

En la ciudad de Lima, a las 10:00 horas del día 12 de setiembre del 2016, se reunieron en las oficinas de la empresa sitas en Jr. Orejuelas N° 271, Urb. Prolongación Benavides, Surco: la Comisión Negociadora designada por el Sindicato Unico de Trabajadores Minero Metalúrgicos de la Compañía Minera San Valentín S.A. conformada por los señores: Willingor López Martín- Sec. General identificado con D.N.I. N° 10258755, Sr. Ibérico Maraví Rojas- Sec. General Adjunto identificado con D.N.I. N° 19969914 y Sr. Samuel Gallardo Elguera- Miembro de la Comisión identificado con D.N.I. N° 04032950 a quienes en adelante se les denominará **LOS TRABAJADORES**; con la Comisión Negociadora designada por la Compañía Minera San Valentín S.A. conformada por los señores: Ing. Enrique calderón Vivar- Gerente de Administración, IDr. José Manuel Calle García- Abogado Apoderado y Sr. Waldo Samuel Atis Serrano- Jefe de RR.HH., a quienes en adelante se les denominará **LA EMPRESA**, con el fin de dar continuación al Procedimiento de Trato Directo de Negociación Colectiva del Pliego de Reclamos 2016-2017.

Luego de un prolongado intercambio de ideas y discusión sobre los puntos del Pliego de Reclamos presentado con fecha 31 de mayo del 2016 y cuya discusión fue tratada en dos reuniones previas, las partes arribaron a soluciones que han devenido en establecer la solución al Pliego de Reclamos dentro de la etapa del Trato Directo, procediéndose a redactar los acuerdos punto por punto de acuerdo al detalle siguiente:

**AMBITO DE LA NEGOCIACION**

**REMUNERACIONES.**

1. **AUMENTO GENERAL:** Las partes acuerdan que LA EMPRESA otorgará un aumento consistente en S/. 1.00 (Un sol y 00/100) al jornal básico diario de obreros y empleados de la empresa por el período 2016-2017, con efectividad a partir del 1° de julio del 2016. Los devengados liquidados a la fecha se pagarán entre los meses de enero y febrero del 2017.
- X 2. **BONIFICACIÓN POR ALTURA:** Las partes acuerdan que no existirá bonificación por trabajo de altura.
- X 3. **BONIFICACIÓN POR SUBSUELO:** Las partes acuerdan que no existirá bonificación por subsuelo.
- X 4. **BONIFICACIÓN POR TRABAJOS NOCTURNOS:** Las partes acuerdan que no existirá bonificación por trabajo nocturno.
5. **ASIGNACIÓN FAMILIAR:** Se otorgará de acuerdo a ley. Se acuerda que no será cláusula permanente por condición legal.
- X 6. **BONIFICACION ESPECIAL POR EL DIA 05 DE DICIEMBRE (DIA DEL MINERO)**  
Las partes acuerdan que no existirá bonificación por Día del Minero

*[Handwritten signatures and initials corresponding to the list items above]*



7. **BONIFICACIÓN POR 1º DE MAYO.**

Las partes acuerdan que no habrá bonificación por 1º de mayo.

8. **BONIFICACIÓN POR TOXICIDAD:**

Las partes acuerdan que no habrá bonificación por este concepto. LA EMPRESA continuará, como es costumbre, con la entrega de un tarro pequeño de leche abierto durante el desayuno durante tres días a la semana, además del quaker permanente. Este acuerdo se implementará en todas las unidades mineras de titularidad de LA EMPRESA, quien también asume el compromiso de cumplir con la entrega de EPPs., control de los equipos propios y contratados, ejecutar los trabajos de ventilación en las labores y previsión en superficie, a través de planes específicos para cada zona.

9. **PAGO POR DÍAS DOMINGOS Y FERIADOS:**

Las partes acuerdan que existiendo un régimen especial de jornada laboral atípica, la forma de pago de estos días se mantendrá de la misma forma que se viene ejecutando.

10. **BONIFICACION POR QUIQUENIO:**

Las partes acuerdan no implementar este beneficio por el presente período.

11. **DOTACION DE UTILES DE ASEO Y DETERGENTE:**

Las partes acuerdan que LA EMPRESA entregará dos rollos de papel higiénico y una barra de jabón carbólico mensual sólo al personal sindicalizado al 30 de junio del 2011. Se continuará entregando la cantidad de ¼ kilo de detergente al personal estable y ¼ kilo al personal contratado para el lavado de sus mamelucos. El beneficio se contempla para todas las unidades mineras de titularidad de LA EMPRESA.

12. **DOTACION DE ZAPATOS DE SEGURIDAD:**

Las partes acuerdan que LA EMPRESA entregará 02 pares de botas de seguridad anuales y 01 par de zapatos de seguridad anual al personal que labora en interior mina, de igual manera procederá a entregar 02 pares de zapatos de seguridad y 01 par de botas de seguridad anuales al personal que labora en superficie, tanto para el personal obrero como para el personal empleado, para todas las unidades mineras de titularidad de SAN VALENTIN.

13. **DOTACION DE MAMELUCOS:**

Las partes acuerdan que LA EMPRESA proporcionará 02 mamelucos de trabajo al año, con entrega semestral entre uno y otro, cuidando de adquirir los de mejor calidad.

14. **TIEMPO DE REFRIGERIO:**

LA EMPRESA otorgará 45 minutos para que los trabajadores obreros y empleados tomen sus alimentos en el centro de trabajo.

15. **CATEGORIZACION:**

Las partes acuerdan que este procedimiento es facultad de LA EMPRESA, para ello se tomarán en cuenta los criterios expuestos, y las necesidades de la empresa, cuidando de mejorar el sistema de evaluación.



16. GOCE DE VACACIONES:

LA EMPRESA es la responsable de elaborar el rol de goce vacacional, tomando en cuenta, en cuanto fuere posible, lo solicitado en el Pliego. El rol solo podrá ser alterado por acuerdo entre el trabajador y LA EMPRESA.

17. ALIMENTACION:

Las partes acuerdan expresamente que este beneficio mantendrá las condiciones del período 2015-2016, en que se estableció que LA EMPRESA asumirá el 100% del costo de alimentación completa.

18. CANASTA NAVIDEÑA:

Las partes acuerdan que por este periodo no se otorgará este beneficio.

19. PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIARES:

Las partes acuerdan que procederán las licencias con goce de haber en caso de fallecimiento de un familiar directo entendiéndose por éstos al cónyuge, padres e hijos. Estos permisos se otorgarán hasta un máximo de 03 días cuando los funerales sean dentro de la jurisdicción de Yauyos y 05 días cuando fueran ajenos a dicha jurisdicción y 07 días cuando el trabajador deba trasladarse a más de 1000 Km. del campamento minero.

20. ASESORIA LEGAL:

Las partes acuerdan que éste servicio se prestará, especificando que el mismo solo será a nivel de asesoría.

21. ASIGNACION ESCOLAR Y UTILES ESCOLARES:

LA EMPRESA otorgará en calidad de bonificación escolar la suma de S/. 150.00 a LOS TRABAJADORES, para ello éstos deberán certificar la existencia de hijos en edad escolar que está considerada para aquellos que cursen inicial hasta quinto de secundaria hecho que será demostrado con la respectiva matrícula escolar. La edad mínima para el goce del beneficio es de 05 años.

22. MOVILIDAD:

LA EMPRESA cubrirá el 100% del costo de movilidad de sus trabajadores para la ida y el retorno de días libres. La ruta establecida es Mina- Cafete y Mina- Huancayo y viceversa. El pago será cancelado directamente con el transporte utilizado por la fuerza laboral.

23. SERVICIOS ASISTENCIALES:

Las partes acuerdan expresamente que no se otorgará este beneficio.

24. LICENCIA POR PATERNIDAD:

Las partes acuerdan que se cumplirá de acuerdo a la normatividad vigente.

25. ASIGNACION Y ATAUD POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR:

Las partes acuerdan que no se otorgará este beneficio.

26. BONIFICACION POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO:

Las partes acuerdan que no se otorgará este beneficio.

27. **BONIFICACION POR CIERRE DE CONVENIO COLECTIVO:**  
Las partes acuerdan que no se otorgará este beneficio.
28. **REPRESENTACION DEL SINDICATO:**  
Las partes acuerdan que LA EMPRESA otorgará licencia sindical con goce de haber a los miembros de la comisión negociadora del pliego de reclamos en las fechas pactadas para sostener reuniones. LOS TRABAJADORES deberán coordinar este permiso con la administración de la unidad minera a fin de que ésta determine los días de licencia.  
LA EMPRESA no asumirá los costos de traslado ni viáticos de dicha comisión.
29. **INAMOVILIDAD DE LOS DIRIGENTES:**  
Las partes acuerdan expresamente que este punto contraviene las facultades de LA EMPRESA de ser quien decide las áreas y sus integrantes, además reconocen su irrelevancia en una actividad tan especializada como la minera.
30. **APORTES SINDICALES:**  
Las partes acuerdan continuar con este beneficio que estarán sujetos a las indicaciones de LOS TRABAJADORES.
31. **LICENCIA SINDICAL DE GRADO SUPERIOR:**  
Las partes acuerdan que no se otorgará este beneficio.
32. **REEMPLAZO EN EL TRABAJO:**  
Las partes acuerdan que no se otorgará este beneficio.
33. **PASE A PLANILLA DE TRABAJADORES CONTRATADOS:**  
Las partes manifiestan la imposibilidad de este reclamo por cuanto LA EMPRESA es la que decide la forma de contratación de su personal, cualquier acuerdo en contrario contraviene sus facultades. Sin embargo LA EMPRESA evaluará la incorporación de aquellas personas que por obligación de la ley ya cumplan con el requisito.
34. **FACILIDADES POR SALIDAS DE EMERGENCIA:**  
Las partes acuerdan que este beneficio no será otorgado.
35. **JORNADA DE TRABAJO:**  
Las partes reconocen la facultad de LA EMPRESA de establecer la jornada de trabajo imperante en las unidades mineras, estableciéndose que para el presente período la misma será de 20 días de trabajo por 10 días de descanso con jornadas laborales diarias de 12 horas, las mismas que se encuentran debidamente compensadas.
36. **PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS:**  
LA EMPRESA se compromete a cumplir de acuerdo a lo regulado por la legislación vigente.
37. **VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO:** Las partes manifiestan expresamente que el período de vigencia de este Convenio Colectivo es de un año contado desde el 1° de julio del 2016 al 30 de junio del 2017.

38. AMBITO DE APLICACIÓN:

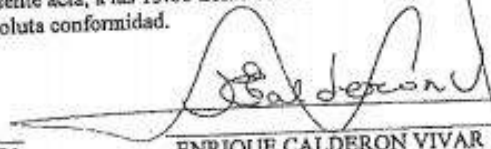
Las partes acuerdan expresamente que el presente Convenio Colectivo alcanza a todos los trabajadores que laboran en Compañía Minera San-Valentín S.A. con contrato de trabajo vigente al 1° de junio del 2016, entendiéndose para el goce de éste beneficio a todas las unidades mineras de titularidad de LA EMPRESA.

Las partes manifestaron su satisfacción mutua por los acuerdos logrados en pro del beneficio empresarial que representa el beneficio de todos los componentes de la misma; funcionarios, empleados y obreros; aun a pesar de la crisis que sufre LA EMPRESA, producto de la caída de precios de los metales básicos.


Como consecuencia de lo expuesto, acordaron comunicar el presente acuerdo a la Dirección de Negociaciones Colectivas del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo a fin de que la misma tome conocimiento del mismo.

En fe de lo cual se firmó la presente acta, a las 13:00 horas del mismo día de reunión, en señal de plena aceptación y absoluta conformidad.

  
WILLINGOR LOPEZ MARTIN

  
ENRIQUE CALDERON VIVAR

  
IBERICO MARAVI ROJAS

  
JOSE MANUEL CALLE G.

  
SAMUEL GALLARDO ELGUERA

  
WALDO ATIS SERRANO

Anexo HH. Compañía minera Condestable S.A. y Sindicato de trabajadores

**CONVENIO COLECTIVO 2015 / 2016**

A los 04 días del mes de enero del año 2016, se reunieron en el local del restaurant "MIRASUR", ubicado en la localidad de Mala, provincia de Cañete, de una parte:

**Compañía Minera Condestable S.A.**, identificada con RUC 20100056802 y domicilio en Av. Manuel Olgún 501 octavo piso, distrito de Santiago de Surco, representada por los señores Edgar Vivanco Montejo, Gerente de Recursos Humanos identificado con DNI N° 07481699, Raúl Solís Bustamante, Jefe de Recursos Humanos, identificado con DNI N° 08563759 y Pablo Olivera del Castillo, apoderado, identificado por DNI N° 40135162 a la que en adelante se le denominará Condestable.

Y de la otra parte:

Carlos Rujel Tineo, Secretario General,  
Víctor Melchor Matamoros, Secretario General Adjunto,  
Elvis Álvarez Guzmán, Secretario de Defensa,  
David Quispe Crisóstomo, Secretario de Seguridad y Salud,  
Raúl Francia Campos, Secretario de Actas y Archivo,  
Charles Jara Trujillo, Representante de la Asamblea,  
Felipe Quispe Carpio, Representante de la Asamblea,  
Hugo Vásquez Carhuavilca, Representante de la Asamblea,  
Joan Francia Mendieta, Representante de la Asamblea,  
Emiliano Verde Vargas, Representante de la Asamblea,  
Juan Baldarrago Eguiluz Representante de la Asamblea, y  
Ronald Zavala Urbina, asesor Económico del Sindicato,  
A la que en adelante se le denominará el Sindicato.

Condestable y el Sindicato deliberaron ampliamente sobre las razones que sustentan sus planteamientos, llegando a los siguientes acuerdos que dan solución completa y definitiva al Pliego de Reclamos presentado el 18 de setiembre del 2015, de acuerdo a los términos y condiciones que se señalan en el presente documento:

**Cláusula Primera. Referencias Legales y Convencionales.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentra amparado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú vigente, los convenios Internacionales de la Organización Internacional del Trabajo N° 87° y 98° y los procedimientos legales que establece el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su reglamento y otros dispositivos anexos y complementarios.

**Cláusula Segunda. Ámbito de Aplicación.**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de Condestable afiliados al Sindicato. En consecuencia, las condiciones y beneficios previstos en este documento serán aplicables a todos los trabajadores afiliados al Sindicato de acuerdo a la relación presentada por el Sindicato el 20 de noviembre de 2015 y que a la fecha de inicio de la vigencia, tengan vínculo laboral con Condestable, más de noventa (90) días calendario de labor continua.

**Cláusula Tercera. Vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo será de un (01) año, desde el 01 de noviembre de dos mil quince, hasta el 31 de octubre de dos mil dieciséis.

Los beneficios acordados por las partes, al amparo del presente Convenio Colectivo de Trabajo se mantendrán vigentes durante el periodo señalado, en los términos que se detallan en las cláusulas siguientes.

#### **Cláusula Cuarta. Desarrollo y Calificación Profesional.**

Condestable continuará implementando herramientas para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, y permanentemente promoverá su desarrollo y crecimiento dentro de la organización, brindando las oportunidades para ello.

#### **Cláusula Quinta. Incremento de Remuneraciones y Salvaguarda.**

Condestable otorgará un incremento salarial de S/. 3.00 (tres nuevos soles) diarios que regirá a partir del primer día del mes de noviembre de 2015.

El incremento se aplicará sobre la remuneración básica vigente al 31 de octubre de 2015 de cada uno de los trabajadores afiliados al Sindicato.

Los reintegros que correspondan serán abonados el 31 de enero de 2016.

#### **Salvaguarda de la Cláusula Quinta.**

Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las condiciones económicas del país se deterioran sustancialmente, y el Índice de Precios al Consumidor a nivel nacional (Inflación Nacional) que publica el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), sufre una variación porcentual acumulada superior al 7.00% (siete puntos porcentuales) durante el periodo comprendido dentro de la vigencia del convenio, Condestable incrementará la remuneración básica de los trabajadores en el monto que corresponda a la diferencia entre la inflación nacional acumulada total durante el periodo comprendido dentro de la vigencia del convenio, menos el 7.00% (siete puntos porcentuales). Dicho incremento se computará únicamente respecto de la remuneración básica, y se hará efectivo a partir de noviembre de 2016. La aplicación de la presente salvaguarda no modificará los demás términos y condiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

#### **Cláusula Sexta. Asignación por Alimentación.**

Condestable otorgará a los trabajadores una Asignación por Alimentación, según el siguiente detalle:

- **Trabajadores que laboran en jornada acumulativa o atípica (10x5):** la suma de S/. 7.00 (Siete y 00/100 Nuevos Soles) diarios, por día real y efectivamente laborado, el mismo que regirá durante toda la vigencia del presente Convenio.
- **Trabajadores que laboran en jornada 6x1:** la suma de S/. 5.00 (cinco con 00/100 Nuevos Soles) diarios, por día real y efectivamente laborado, el mismo que regirá durante toda la vigencia del presente convenio.

#### **Cláusula Séptima. Entrega Mensual de Detergente.**

Convenio Colectivo 2015/2016

Condestable continuará entregando un (1) kilogramo de detergente mensual a los trabajadores sindicalizados.

#### **Cláusula Octava. Sobretiempo.**

Condestable retribuirá las labores en sobretiempo de los trabajadores que presten servicios en el régimen de jornadas acumulativas (Régimen 10x5) vigente en Condestable siempre que superen el cálculo compensatorio de la jornada atípica o a los trabajadores que laboren más horas de las establecidas en el régimen regular (Régimen 6x1); en ambos casos corresponda su calificación, conforme se detalla a continuación:

(a) CONDESTABLE en dichos supuestos otorgará a sus trabajadores que realicen labores en sobretiempo, la opción de compensar con descanso físico o recibir el pago por estas labores, previa aceptación del trabajador, de acuerdo a las normas legales vigentes:

- Sobretasa del 25% para las dos (02) primeras horas.
- Sobretasa del 35% para las dos horas siguientes.
- En caso de labores durante el día de descanso semanal obligatorio (DSO), la sobretasa equivaldrá al 100%, de acuerdo al ordenamiento laboral vigente.

(b) Se acordó que la base de cálculo para el pago por labores en sobretiempo será la tasa horaria que actualmente aplica Condestable que resulta de dividir la remuneración básica mensual y la asignación familiar entre doscientos cuarenta (240) horas, de acuerdo a las normas vigentes.

(c) Para la realización de labores en sobretiempo el trabajador deberá contar previamente con la boleta de autorización de sobretiempo debidamente firmada por el jefe del Área correspondiente.

(d) El sobretiempo será realizado siempre en horas completas y en un múltiplo de una (1) hora.

#### **Cláusula Novena. Remuneración Mínima Minera.**

El salario mínimo en Condestable estará regulado por el Decreto Supremo N° 030-89-TR, que establece que dicho monto no podrá ser inferior al que resulte de aplicar un veinticinco por ciento (25%) adicional a la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad de pago.

#### **Cláusula Décima. Asignación Familiar.**

Condestable realizará el pago de la asignación familiar a los trabajadores que acrediten a la Empresa que efectivamente tienen hijos a su cargo, sea uno o más hijos menores de 18 años o que acrediten contar con hijos mayores de edad, que se encuentren cursando estudios superiores o universitarios, hasta por un máximo de (06) años posteriores al cumplimiento de la mayoría de edad.

El monto del beneficio señalado será el equivalente al diez por ciento (10%) de la remuneración mínima minera vigente en la oportunidad de pago.

#### **Cláusula Undécima. Prestaciones Alimentarias.**

Convenio Colectivo 2015/2016

Condestable continuará ofreciendo mensualmente el beneficio de prestaciones alimentarias, el mismo que se otorgará a los trabajadores afiliados al Sindicato, bajo la modalidad de suministro indirecto, al amparo de lo establecido en el numeral b.1, del inciso b) del artículo 2 de la Ley N° 28051, mediante la entrega de vales de alimentos los cuales podrán utilizarse para la adquisición exclusiva de alimentos en establecimientos afiliados. El monto de los vales de Alimentación será equivalente al quince por ciento (15%) de la remuneración básica mensual de cada trabajador afiliado al Sindicato, que en el caso del personal obrero se calcula de la siguiente forma:

Jornal básico diario \* 30 + Asignación Familiar (si aplica) / 15%

De conformidad con lo establecido por el artículo 3 de la Ley N° 28051, el valor de las prestaciones alimentarias otorgadas al amparo de la presente cláusula, constituyen remuneraciones no computables y por lo tanto no se tendrán en cuenta para la determinación de derechos o beneficios de naturaleza laboral, sea de origen legal o convencional, ni para los aportes o contribuciones a la Seguridad Social.

#### Cláusula Duodécima. Movilidad.

Condestable continuará ofreciendo a los trabajadores que laboren en la Empresa, en las frecuencias y horarios que ella establezca en destino o retorno de la Unidad Minera, el servicio de movilidad, asumiendo el costo al cien por ciento (100%).

#### Cláusula Decimotercera. Seguro Oncológico.

Condestable contratará el seguro oncológico que cubre los gastos que se ocasionan por la enfermedad del cáncer, para todos los trabajadores afiliados al Sindicato, para que se brinde una atención médica oportuna.

#### Cláusula Decimocuarta. Seguro de Vida Ley.

Condestable continuará otorgando el Seguro Vida Ley a sus trabajadores empleados y obreros desde el primer día de inicio de labores siempre y cuando los trabajadores entreguen oportunamente la declaración jurada de beneficiarios y cumplan con todos los requisitos establecidos por la Ley.

El monto del beneficio será de acuerdo a Ley, para los casos de:

Muerte natural	: 16 remuneraciones mensuales
Muerte accidental	: 32 remuneraciones mensuales
Invalidez permanente	: 32 remuneraciones mensuales

Adicionalmente, y sin perjuicio de lo establecido por Ley; Condestable otorga un seguro extendido al Vida ley, bajo las mismas condiciones de la cláusula precedente, conforme se detalla en el párrafo siguiente.

El monto del beneficio adicional, será el establecido a continuación:

Muerte natural	: 08 remuneraciones mensuales
Muerte accidental	: 16 remuneraciones mensuales
Invalidez permanente	: 16 remuneraciones mensuales

Queda establecido que para el caso del personal obrero la remuneración mensual de esta cláusula es el equivalente a treinta (30) jornales básicos diarios.

Convenio Colectivo 2015/2016

10:

*Franco*

*[Handwritten signature]*

*B. B...*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



La determinación del valor de la remuneración mensual será de acuerdo a lo establecido por ley y por la póliza de vida contratada por Condestable.

**Cláusula Decimoquinta. Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales.**

La Empresa seguirá promoviendo en todas sus actividades productivas y trabajos complementarios, el desarrollo de un ambiente saludable y de seguridad. La Empresa continuará contratando de acuerdo a Ley el seguro complementario de trabajo de riesgo (SCTR) que cubra a sus trabajadores.

**Cláusula Decimosexta. Permiso Con Goce de Haberes por Fallecimiento.**

Condestable considerará que la ausencia es justificada siempre y cuando el trabajador haya dado aviso a la brevedad en caso de fallecimiento de familiares directos, entendiéndose como tales al cónyuge o conviviente e hijos, debidamente acreditados e inscritos como derechohabientes ante EsSalud, así como a los padres y hermanos del trabajador.

Estos permisos no excederán de tres (03) días cuando el fallecimiento y sepelio ocurren dentro del ámbito geográfico del centro de trabajo, donde el trabajador labora permanentemente y de cinco (05) días cuando el fallecimiento o el sepelio se produzca en una ciudad distinta a la ubicación geográfica del centro de trabajo.

Si el fallecimiento del familiar ocurriera cuando el trabajador se encuentra de días libres producto de su jornada semanal o acumulativa, el inicio del goce de la licencia correrá a partir del primer día hábil de inicio de sus labores, los demás casos se regirán por sus propias leyes.

**Cláusula Decimoséptima. Asignación por Fallecimiento.**

Condestable otorgará a sus trabajadores una Asignación Familiar Extraordinaria ascendente a la suma de S/. 1,400.00 (un mil trescientos y 00/100 Nuevos Soles), en caso de fallecimiento de familiares directos, entendiéndose como tales al cónyuge o conviviente e hijos, debidamente acreditados e inscritos como derechohabientes ante ESSALUD, así como a los padres y hermanos del trabajador.

El pago de la Asignación señalada se efectuará dentro de los (5) días calendarios posteriores a la fecha en que el trabajador presente a Condestable copia certificada del Acta de Defunción correspondiente, lo que debe ocurrir a más tardar a los quince (15) días calendarios posteriores a la fecha de fallecimiento, vencido el plazo señalado, el trabajador perderá el derecho de solicitar el pago de la Asignación.

Queda expresamente establecido que la Asignación por Fallecimiento se pagará por única vez, siendo de naturaleza extraordinaria, y en consecuencia no constituye remuneración computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista o pueda existir en Condestable, ni base de cálculo para el pago de contribuciones sociales.

**Cláusula Decimoctava. Licencia Sindical.**

Condestable otorgará licencia sindical basado en lo dispuesto por el texto único ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por el Decreto

*Handwritten notes and signatures on the left margin, including a large signature at the bottom.*

*Handwritten notes and signatures on the right margin.*

Supremo N° 010-2003-TR, su Reglamento aprobado por decreto Supremo N° 011-92-TR, y las características particulares de las operaciones de Condestable de acuerdo a lo siguiente:

1. Los permisos se otorgarán únicamente a los miembros de la dirigencia sindical elegida por asamblea. A tal efecto, al inicio de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo y/o al inicio del periodo de gestión de la junta directiva del Sindicato, éste presentará a Condestable la documentación que acredite a los dirigentes sindicales, obligándose además a comunicar los eventuales variaciones en la composición de dicha dirigencia.
2. Condestable otorgará un total de 280 (doscientos ochenta) días de licencia sindical, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo para la dirigencia sindical. Queda establecido que los días de permiso no son acumulables con otros periodos y que los días de reuniones con Condestable en negociación colectiva en trato directo y/o en conciliación y/o reuniones extra proceso y/o reunión de coordinación mensual, no se considerarán en el cómputo de los días de Licencia Sindical.
3. El Sindicato remitirá a recursos humanos la solicitud de la Licencia Sindical con una anticipación mínima de dos (02) días hábiles al día en que se gozará la licencia sindical.
4. A tal efecto, el Sindicato podrá presentar la solicitud por escrito o por medios electrónicos.
5. La Licencia Sindical será solicitado al inicio o al final de la jornada de trabajo y no en horas intermedias.
6. La Licencia Sindical solo se aplica a las horas en planilla.
7. La solicitud de la Licencia Sindical deberá contar como mínimo con la firma del Secretario general y otro dirigente que no sea el beneficiario del permiso, con excepción del Secretario General o Secretario General Adjunto y será otorgado como máximo a ocho (8) dirigentes por oportunidad.
8. La Empresa otorgará la Licencia Sindical siempre y cuando no interfiera con sus operaciones, previa coordinación con el Sindicato.
9. Los permisos sindicales serán considerados en periodos de un día (1) completo, no en valores parciales ni menores a este y en progresión de adición en periodos similares.
10. La incomparecencia a laborar por parte de los dirigentes sin la debida licencia sindical, aún en el supuesto de que dicha inasistencia se haya sustentado en cuestiones sindicales, será considerada como falta injustificada al trabajo y se encontrará sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

#### Cláusula Decimonovena. Asistencia.

Las partes reconocen que el ausentismo laboral constituye uno de los principales factores que afectan la productividad y economía de Condestable y de los trabajadores, al tiempo que se comprometen a desarrollar sus actividades primando la buena fe,

armonía, la comunicación y diálogo siempre como primera instancia antes de aplicar medidas de fuerza, que perjudican la economía de los trabajadores al no recibir pago alguno por las horas o guardias no laboradas.

10x

Como un incentivo para superar la situación descrita, Condestable otorgará un pago extraordinario, atendiendo al cumplimiento de los criterios establecidos en la presente cláusula, ascenderá a la suma de hasta S/. 2,000.00 (dos mil y 00/100 Nuevos Soles) por trabajador. Las partes reconocen que el beneficio pactado es de naturaleza extraordinaria, en consecuencia y de conformidad con lo establecido por el literal a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no es computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista, y será otorgado por única vez, por lo que el Sindicato declara conocer y aceptar que este beneficio no es exigible en el futuro.

1. Causalidad del beneficio:

A fin de generar el derecho a percibir el beneficio objeto de la presente cláusula, los trabajadores afiliados al Sindicato deberán cumplir con sus obligaciones de trabajo y asistencia a su respectiva labor en los días y turnos que les corresponde a fin de garantizar la continuidad y normalidad de las labores productivas.

Se precisa que el beneficio será abonado hasta el 05 de febrero de 2016, por lo que constituye un pago adelantado de un compromiso que regirá desde 01 de noviembre del 2015 al 31 de octubre de 2016, el mismo que en caso de incumplimiento será descontado de sus Beneficios Sociales (Gratificaciones y/o Utilidades) respetando los mínimos legales establecidos por el Decreto Supremo N° 030-89-TR y hasta la cobertura del adelanto.

Condestable señala que la ausencia injustificada será castigada con el descuento del 50% del beneficio (menos el impuesto a la renta de quinta categoría) y la segunda falta será castigada en igual porcentaje (menos el impuesto a la renta de quinta categoría), la excepción a la regla anterior lo constituyen las situaciones de faltas justificadas del punto (ii) de la presente cláusula.

2. Forma de pago del beneficio:

Monto del beneficio: Hasta S/. 2,000.00 (Dos mil y 00/100 Nuevos soles), que se otorgará el 05 de febrero de 2016.

3. Forma de Cálculo del Beneficio:

A fin de determinar el monto que corresponderá al trabajador, se tendrán en consideración los siguientes criterios.

- (i) El monto señalado en el punto anterior, corresponderán a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable durante la totalidad del periodo de (12) meses anteriores al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo. De conformidad con lo establecido en la Cláusula Tercera.

Los trabajadores que durante el periodo de doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del año de vigencia del Convenio Colectivo, mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de seis (6) meses

Convenio Colectivo 2015/2016

Condestable

Condestable

Condestable

Sindicato

Sindicato

completos, tendrán derecho a percibir el cincuenta (50%) de los montos señalados en el punto anterior.

99

De igual forma, los trabajadores que durante el periodo de doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del año de vigencia del Convenio Colectivo, mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de tres (3) meses completos, tendrán derecho a percibir el veinticinco por ciento (25%) de los montos señalados en el punto anterior.

(ii) Se considera como asistencia normal del trabajador, los siguientes supuestos:

- Licencias y/o Permisos Sindicales otorgados por Condestable al amparo de la ley o de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- Descanso vacacional.
- Descansos médicos por accidente de trabajo y/o accidente común.
- Descansos médicos por enfermedades profesionales y/o enfermedades comunes.
- Los días de inasistencia por razones que, de acuerdo a ley, sean considerados como laborados para todo efecto legal.

#### Cláusula Vigésima. Bonificación por Cierre de Pliego.

Atendiendo a la responsabilidad y buena voluntad mostrada por el Sindicato durante el curso de la negociación colectiva, que ha permitido que las partes arriben a una solución del Pliego de Reclamos en trato directo, Condestable conviene en otorgar a los trabajadores afiliados al Sindicato, por única vez, una Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego ascendente a la suma de S/. 1,000.00 (un mil y 00/100 Nuevos Soles) que se abonará el 08 de enero de 2016.

El cálculo se efectuará de acuerdo a lo siguiente:

- Los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable durante la totalidad del periodo de doce (12) meses anteriores al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá el total que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 1,000.00 (un mil y 00/100 Nuevos Soles).
- Los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de seis (6) meses completos anteriores a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) del monto del beneficio que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 500.00 (quinientos y 00/100 Nuevos Soles).
- De igual forma, los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de tres (3) meses completos anteriores a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir el veinticinco por ciento (25%) del monto del beneficio que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 250.00 (doscientos cincuenta y 00/100 Nuevos Soles).

De conformidad con lo establecido en la cláusula tercera, el inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo se computa desde el 01 de noviembre de 2015.

Queda expresamente establecido que la Bonificación por Cierre de pliego se pagará por única vez, siendo de naturaleza extraordinaria, y en consecuencia, de conformidad con lo establecido por el literal a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no constituye Convenio Colectivo 2015/2016

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten notes and signatures on the left margin*

remuneración computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista o pueda existir en Condestable, ni base de cálculo para el pago de contribuciones sociales.

98

**Cláusula Vigésimoprimera. Aniversario Sindical.**

Condestable entregará al Sindicato, la suma de S/. 8,000.00 (ocho mil y 00/100 Nuevos Soles) por Aniversario Sindical, pago que se hará efectivo dentro de los primeros quince (15) días del mes de setiembre de 2016.

**Cláusula Vigésimosegunda. Fuero Sindical.**

Las partes convienen en otorgar el fuero sindical a doce miembros de la junta directiva, por el lapso de la vigencia del presente convenio colectivo.

**Cláusula Vigésimotercera. Publicación del Convenio.**

Condestable entregará por única vez al Sindicato, dentro de los treinta (30) días calendarios contados a partir de la fecha del presente documento, una cantidad de ejemplares equivalente al número de afiliados que el Sindicato haya acreditado ante la Empresa, a la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo, debidamente empastados, a fin de que sean distribuidos entre los trabajadores afiliados, acuerdo de naturaleza permanente.

**Cláusula Vigésimocuarta. Reuniones de Coordinación Mensual.**

Condestable y el Sindicato reiteran su compromiso y voluntad de continuar mensualmente con la realización de las reuniones de coordinación mensual dentro de los primeros diez (10) días útiles de cada mes, para lo cual, el Sindicato remitirá previamente la agenda de los temas a tratar en dichas reuniones.

**Cláusulas Finales:**

Queda entendido que con la suscripción del presente convenio colectivo se tiene por solucionado de forma total y definitiva el Pliego de Reclamos presentado a Condestable, por el Sindicato el día 18 de setiembre de 2015 y que el presente Convenio Colectivo, regulará las condiciones de los trabajadores afiliados al Sindicato de forma permanente durante el periodo comprendido entre el 01 de noviembre de 2015 al 31 de octubre del 2016.

De conformidad con lo dispuesto por el inciso (f) del artículo 43° del texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas del Trabajo, una copia de este convenio de remuneraciones, condiciones de trabajo y productividad será entregada por Condestable al Ministerio de Trabajo con el objeto de que se registre y se archive. Una copia del cargo será entregada al Sindicato para su archivo.

Finalmente Condestable y el Sindicato reiteran su compromiso de seguir cumpliendo con las normas y principios laborales vigentes, estándares de desempeño en la gestión de seguridad, salud ocupacional y protección del medio ambiente y código de ética, a fin de preservar el diálogo y reconocimiento que su recurso humano es el activo más importante y pieza fundamental para el logro de sus objetivos.

*Fuente: [illegible]*  
*[illegible]*

*[illegible]*  
*[illegible]*  
*[illegible]*  
*[illegible]*

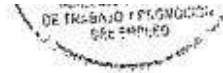
## COMPANÍA MINERA CONDESTABLE

Adicionalmente, Condestable ratifica su compromiso de continuar respetando la libertad de sindicalización de los trabajadores así como los derechos que asisten a los mismos; y el Sindicato reconoce las facultades que la ley otorga a Condestable en su calidad de empleador.

En señal de conformidad, se suscribe el presente Convenio Colectivo de Trabajo en tres (03) ejemplares, en la ciudad de Mala-Cañete, el 04 de enero de 2016 a las 17:00 Hrs.



CONVENIO COLECTIVO 2016 - 2017



Las siguientes partes:

- **Comisión Negociadora del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Minera Colquisiri S.A. - SUTRAMICOLSA** integrada por el Sr. Luis Soto Flores, identificado con DNI N° 41136756, Sr. Richard Fernando Hueyta Fernández, identificado con DNI N° 40985267, Sr. Néstor Gutiérrez Valenzuela, identificado con DNI N° 15753314 y Sr. Teobaldo Requena Sandoval, identificado con DNI N° 07511790.
- **Comisión Negociadora de Minera Colquisiri S.A.** integrada por el Sr. Jordán Ponce Gambirazio, identificado con DNI N° 07877688 y el Sr. Carlos Del Río Bocanegra, identificado con DNI N° 02862732.

Luego de las negociaciones y tratativas, las partes han celebrado el Convenio Colectivo en los términos y condiciones que se detallan a continuación:

1.- **AUMENTO GENERAL**

*La empresa conviene en conceder un incremento general anual al salario básico para el período Septiembre 2016 a Agosto del 2017, por la suma de S/. 2.00 (Dos 00/100 Soles).*

2.- **BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO**

*Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa reconocerá a cada trabajador sindicalizable una bonificación equivalente a un jornal diario, el día 1° de Mayo del 2017 con ocasión de la festividad por el Día del Trabajo.*

3.- **BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJADOR MINERO**

*Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa reconocerá a cada trabajador sindicalizable una bonificación equivalente a un jornal diario, el día 5 de Diciembre del 2016, con ocasión de la festividad por el Día del Trabajador Minero.*

**BONO POR ESFUERZO SINDICAL**

La empresa conviene en otorgar una bonificación extraordinaria de S/. 950.00 (Novecientos Cincuenta 00/100 Soles) a todos los trabajadores afiliados al SUTRAMICOLSA a la fecha de cierre del presente pliego, como compensación por su esfuerzo y actividad sindical.

5.- **BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO**

La empresa conviene en otorgar una asignación por aniversario del Sindicato ascendente a la suma de S/. 4,000.00 (Cuatro Mil 00/100 Soles), que deberá entregarse en la quincena de Mayo del 2017.

6.- **CELEBRACIÓN DEL DIA DEL TRABAJADOR**

La empresa conviene en organizar una festividad por el 1° de Mayo del 2017, conmemorando el Día del Trabajador, fuera de las instalaciones de la empresa, en un recinto con áreas recreativas para los familiares directos de los trabajadores asistentes, con la colaboración activa y previa del Sindicato respecto del lugar y las actividades que se realizarán.

7.- **PRÉSTAMO ESPECIAL**

Con ocasión del goce efectivo del período vacacional, la empresa se obliga a adelantar al trabajador que así lo solicite y en calidad de préstamo una vez al año, hasta un total de 20 (veinte) jornales diarios; los mismos que deberán ser reembolsados a la empresa en el período máximo de seis (6) meses, computados a partir del retorno del trabajador al centro de trabajo luego del goce del período vacacional, a través de descuentos en la planilla de salarios, sin intereses. El trabajador podrá pagar el préstamo antes del plazo por el cual le fue otorgado, para cuyo efecto autorizará el descuento por planilla que corresponda.

8.- **ONOMÁSTICO**

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa reconocerá a cada trabajador en el mes de su onomástico, una bonificación equivalente a un jornal básico diario. La bonificación será pagadera al final del mes del onomástico del trabajador.

Alternativamente y a elección del trabajador, si el onomástico cae en día de labores en el centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a licencia

Handwritten notes and signatures on the left margin, including a vertical line and several illegible signatures.

Handwritten signature in a circle at the bottom left.

Handwritten signature at the bottom center.



sin goce de haber para el día mismo del onomástico sin perjuicio del pago de la bonificación a que se refiere el párrafo precedente. Si el onomástico cae en día inhábil, el trabajador tendrá derecho a utilizar la licencia sin goce de haber en el día hábil inmediato siguiente. En caso el trabajador opte por la licencia, ésta deberá ser solicitada con la debida anticipación.

9.- **RENOVACIÓN DE LICENCIA DE CONDUCIR**

La empresa conviene en otorgar licencia con goce de haber de 2 días a los trabajadores que se encuentren en periodo de renovación de su Licencia de Conducir Particular.

En el caso de los trabajadores que requieren renovar su Licencia de Conducir de las categorías A1, A2B y A3C por ser requisito para el desempeño de sus labores en la empresa, la licencia con goce de haber será por el plazo de 2 días, 3 días y 4 días respectivamente. Sólo para el caso de este tipo de renovaciones, la empresa reconocerá un monto de S/. 100.00 por cada día de licencia que serán utilizados para asumir los costos administrativos y demás gastos que correspondan.

En caso hubiesen modificaciones legislativas que resultaren en mayores requisitos que significasen mayores plazos para la renovación de las Licencias de Conducir de uso para en el desempeño del trabajo, se extenderán las licencias y viáticos para cubrir los tiempos y costos adicionales de ser requeridos.

10.- **LICENCIA POR FALLECIMIENTO FAMILIAR**

La empresa conviene en otorgar licencia con goce de haber al trabajador por fallecimiento de cónyuge o conviviente registrado, hijos, padres, suegros y hermanos conforme a lo siguiente:

- a) Fallecimiento dentro del Departamento de Lima: de 03 días a 05 días calendario.
- b) Fallecimiento fuera del Departamento de Lima: de 05 días a 07 días calendario.

En caso de madrastras y padrastros y sólo en ausencia de padres biológicos, se efectuará la evaluación a través del área de recursos humanos para el otorgamiento de la Licencia.

Al retorno de la licencia respectiva, el trabajador deberá entregar a la empresa copia del Acta de Fallecimiento para su archivo

Handwritten signatures and initials on the left margin, including a large circular mark at the top and several smaller marks below.

Handwritten initials or signature at the bottom center of the page.

correspondiente y sustento del otorgamiento de la licencia con goce de haber.

11.- **ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR**

La empresa conviene en otorgar una asignación de S/. 2,100.00 (Dos Mil Cien 00/100 Nuevos Soles) en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente registrado, o de los padres o hijos del trabajador. En caso de madrastras y padrastros y sólo en la ausencia de padres biológicos, se efectuará la evaluación a través del área de recursos humanos para el otorgamiento de la Asignación.

12.- **BONIFICACIÓN POR NAVIDAD**

La empresa conviene en otorgar una bonificación por Navidad a cada trabajador sindicalizable en sustitución de la canasta navideña y todo otro beneficio, por la suma de S/. 262.50 (Doscientos Sesenta y Dos 50/100 Soles) en vales de alimentación, durante el mes de Diciembre del 2016.

13.- **INGRESO DE TRABAJADOR NUEVO**

La empresa conviene en publicar las plazas de trabajo para personal operativo que pudieran crearse según las necesidades de operación. El resultado final de la calificación podrá ser solicitado por el Sindicato, no siendo el parentesco con algún trabajador un criterio de evaluación, pero sí una consideración favorable dentro del proceso de evaluación y calificación en el caso de familiares de trabajadores fallecidos o jubilados.

14.- **PROVISIÓN Y RENOVACIÓN DE ROPA DE TRABAJO Y ZAPATOS DE SEGURIDAD**

Durante la primera semana del mes de Enero del año 2017, la empresa entregará a cada trabajador un uniforme de trabajo nuevo en dos piezas (pantalón y chaqueta), un par de zapatos de seguridad, una chompa cuello Jorge Chavez, un chaleco; tres polos de manga corta y tres polos de manga larga, ambos de uso obligatorio con cinta reflectiva.

Del mismo modo, la empresa se obliga a mantener en existencia los elementos, dispositivos e implementos de seguridad y salud personal que protejan y prevengan de los accidentes de conformidad con el

(  
C.S.  
(  
(  
Luz  
(  
(

(

Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas complementarias en Minería aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM, para ser entregados a los trabajadores de forma gratuita cuando se requiera su renovación en caso de deterioro o haber alcanzado el límite de su vida útil.

Para poder renovar los elementos, dispositivos e implementos de seguridad y salud personal, será obligación del trabajador devolver a la empresa aquellos usados, para efectos de ser desechados cumpliendo con lo previsto en las normas medio ambientales y de higiene minera.

15.- ESTUDIOS Y CAPACITACIÓN A TRABAJADORES Y DESARROLLO DEL PERSONAL

La empresa conviene en implementar programas de capacitación y productividad, con entrega de material informativo cuando el módulo así lo contenga, con la finalidad de actualizar y perfeccionar los conocimientos y aptitudes del trabajador en la labor que realiza, de conformidad con las necesidades operacionales y el desempeño del trabajador. Al término de la capacitación, el trabajador se obliga a aplicar correctamente los conocimientos adquiridos con la finalidad de contribuir al incremento de la productividad de la empresa.

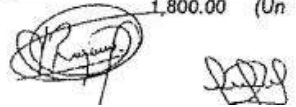
La empresa conviene en entregar al Sindicato durante el mes de Enero del 2017, un informativo del programa anual de capacitaciones, el mismo que podría variarse en función de las necesidades operativas de la empresa.

16.- PRÁCTICAS PRE PROFESIONALES PARA LOS HIJOS DE LOS TRABAJADORES

La empresa conviene en publicar las plazas para prácticas pre profesionales y profesionales que pudieran crearse según las necesidades de operación; otorgándose preferencia a los hijos de los trabajadores en los procesos de evaluación y calificación, previa presentación de la documentación respectiva.

17.- ALQUILER DE LOCAL SINDICAL

Durante el mes de Enero del 2017, la empresa entregará la suma de S/. 1,800.00 (Un Mil Ochocientos 00/100 Nuevos Soles) el



SUTRAMICOLSA, para contribuir con los gastos de arrendamiento de su local sindical.

18.- LICENCIA SINDICAL

La empresa otorgará permiso sindical con goce de haber al Secretario General, al Secretario de Defensa y al Secretario de Organización del Sindicato, hasta por un máximo de 30 días dentro de un período de 365 días por cada uno de los dirigentes nombrados, para asistir a actos vinculados a su actividad sindical, atendiendo al principio de respeto de la libertad sindical. Sólo en caso de llamado del Ministerio de Trabajo, Federación o Plenarias, el permiso sindical para los referidos dirigentes se extenderá con reconocimiento de viáticos de S/. 100.00 diarios.

Adicionalmente la empresa otorgará 40 días adicionales de licencia, con goce de haber, dentro de un período de 365 días, para que sean asignados a cualquiera de los dirigentes o afiliados según las necesidades del Sindicato. Sólo en caso de llamado del Ministerio de Trabajo, Federación o Plenarias el permiso sindical para las referidas personas se extenderá con reconocimiento de viáticos de S/. 50.00 diarios.

19.- FUERO SINDICAL

La empresa conviene en ampliar el ámbito de protección del fuero sindical a que se refiere el Artículo 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a la totalidad de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato siempre que ésta no exceda de once miembros, y a los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo, siempre que ésta no exceda de cuatro miembros.

20.- VIGENCIA DEL CONVENIO

El presente convenio tendrá una vigencia de un año calendario, computado desde el 1° de Septiembre del 2016 hasta el 31 de Agosto del 2017.

21.- ÁMBITO DE APLICACIÓN

Todos los beneficios adoptados en el presente convenio resultan de aplicación al universo de trabajadores sindicalizables de la empresa, con

exclusión expresa de aquellos trabajadores considerados de dirección o confianza.

**22.- PAGO DE REINTEGROS**

La empresa conviene en abonar los reintegros que se deriven de la presente negociación colectiva dentro de los 30 días calendarios siguientes a la firma del acta final del Convenio Colectivo.

En señal de conformidad con todas sus cláusulas, se suscribe el presente Convenio en tres ejemplares de idéntico valor legal, en Lima, a los dos días del mes de Noviembre del año Dos Mil Dieciséis.

  
\_\_\_\_\_  
Luis Soto Flores

  
\_\_\_\_\_  
Richard Fernando Hueyta Fernández

  
\_\_\_\_\_  
Néstor Gutiérrez Valenzuela

  
\_\_\_\_\_  
Teobaldo Requena Sandoval

  
\_\_\_\_\_  
Jordán Ponce Gambirasio

  
\_\_\_\_\_  
Carlos Del Río Bocanegra

  
\_\_\_\_\_  
Guillermo Gómez Gulúfo

ACTA DE SOLUCIÓN AL PLIEGO DE RECLAMOS 2016 - 2017 DE LOS TRABAJADORES EMPLEADOS DE LA CIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. UNIDAD UCHUCCHACUA

36

En Lima, siendo las 4:00 pm del día 22 de Junio del año dos mil dieciséis, se reunieron en el Centro de Convenciones Real Audiencia, en representación de Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. en adelante LA EMPRESA el señor Alejandro Merino Tassara, con DNI 08257871 en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Sindicales, el señor Rafael Segá Zambrano con DNI 80214600, en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, el señor Fernando Blácido Hurtado con DNI 45963466, en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y Sindicales y en representación del Sindicato de Empleados de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua, la Comisión de Defensa del Pliego de Reclamos 2016 - 2017, en adelante EL SINDICATO conformada por los señores Sr. José Antonio Calderón Acevedo con DNI 23701657 en su calidad de Secretario General, Sr. Rogelio Rosendo Tascca Sierra, con DNI 06931420 en su calidad de Secretario de Defensa, Sr. Juan Miguel Arroyo Begazo con DNI 29727370, en su calidad de Secretario de Organización, Sr. Abundino Valeriano Mendoza Salazar DNI 15592544, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos, Sr. Hector Vilcas Melchor con DNI 42139847, en su calidad de Delegado de Masa, quienes luego de amplias deliberaciones arribaron a los siguientes acuerdos:

**PRIMERO: ÁMBITO.** Las partes convienen en que el ámbito de la presente Convención Colectiva formalizada con el presente documento, será para todos los trabajadores Empleados de la Unidad Uchucchacua de Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. que al 01 de Julio del 2016 hayan cumplido tres meses de antigüedad en la empresa contemplándose las excepciones que establece el Art. 42 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones de Colectivas de Trabajo, así como las que se especifican en las siguientes cláusulas.

**SEGUNDO: VIGENCIA.** Las partes asimismo acuerdan que la vigencia de la presente Convención Colectiva será de UN AÑO, contados a partir del 1 de julio del 2016 al 30 de junio del 2017, inclusive.

**TERCERO: CONDICIONES ECONÓMICAS DEL TRABAJO.** El Sindicato de Empleados deja a potestad de la Empresa los aumentos por Condiciones Económicas y de Trabajo durante la vigencia de la presente Convención Colectiva.

**CUARTO: BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA.** Las partes acuerdan en que la Empresa otorgará una Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego, por la confianza y rapidez con que se resolvió la presente Negociación Colectiva, de S/ 2,000.00 (DOS MIL CON 00/100 SOLES) a cada trabajador empleado que al 01 de Julio 2016 tenga una antigüedad mayor a 3 meses. Esta Bonificación se encontrará exonerada del pago de tributos laborales, de conformidad con el art. 19 del Decreto Legislativo 650 y su reglamento el D.S. 004-97-TR, y será pagada en el presente mes de Junio de 2016.

Siendo las 6:00 pm del mismo día, y estando las partes de acuerdo con todas y cada una de las cláusulas estipuladas, la suscriben en señal de entera conformidad.

LA EMPRESA

EL SINDICATO

Anexo KK. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores mineros-  
Unidad Julcani.

**ACTA DE SOLUCION DEL PLIEGO DE RECLAMOS DE LOS TRABAJADORES  
MINEROS DE LA COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. UNIDAD  
JULCANI – PERIODO 2016 – 2017**

En la ciudad de Lima siendo las ocho horas del día dieciséis de junio del año dos mil dieciséis, se reunieron de una parte y en representación de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. – U.P.: Julcani, los señores: Dr. José Miguel MORALES DASSO con DNI N° 08769452; Dr. Miguel Angel DE LA FLOR MUSSO con DNI N° 08231956; Ing° Alejandro MERINO TASSARA con DNI N° 08257871 y señor Ciro B. LOPEZ VERGARA, con DNI N° 23201637; y de la otra parte, en representación del Sindicato de Trabajadores Mineros de la Cia. De Minas Buenaventura S.A.A. – Unidad Julcani; los señores: Eugenio Montes Espinoza, con DNI N° 23467800; Secretario General; Tony Jhacson Fernández Roque, DNI N° 42474100, Secretario de Defensa; Miguel Angel Zorrilla Escobar, DNI N° 40050328, Secretario Organización; con el objeto de seguir las reuniones de negociación directa y dar por solucionado el Proyecto de Negociación Colectiva presentado por el Sindicato de Trabajadores Mineros de la Cia. De Minas Buenaventura S.A.A. – Unidad Julcani, vigentes para el período del 01 de Marzo de 2016 al 28 de Febrero de 2017; llegándose a los siguientes acuerdos:

**Punto N° UNO: AMBITO.-** Las partes acuerdan que, el ámbito de la presente Convención Colectiva que se formaliza en el presente documento será para todos los trabajadores obreros de la unidad Julcani de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A., contemplándose las excepciones que establece el art. 42° del D. L. N° 25593.

**PUNTO N° DOS: VIGENCIA.-** Las partes acuerdan que la vigencia de la presente Convención Colectiva será de un año, contados del 01 de Marzo 2016 al 28 de Febrero de 2017.

**PUNTO N° TRES: AUMENTO GENERAL.-** La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores obreros un aumento general de remuneraciones sobre sus salarios básicos de S/. 3.45 (Tres con 45/100 nuevos soles) diarios, aumento que se sujetará a las siguientes especificaciones:

- a) Alcanzará a los trabajadores obreros de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. unidad Julcani, que al 01 de Marzo de 2016 tengan una antigüedad mayor de tres meses.
- b) El aumento regirá desde el 01 de Marzo 2016 al 28 de Febrero 2017 y tiene efecto permanente sobre las remuneraciones de los trabajadores obreros de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. – unidad Julcani.
- c) Este aumento será independiente a cualquier otro aumento que pudiera otorgar el Supremo Gobierno durante la vigencia del presente convenio.

**PUNTO N° CUATRO: BONIFICACION POR ALTURA.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todos los trabajadores obreros durante la vigencia del presente convenio por concepto de Bonificación por Altura la suma ascendente a S/. 6.05 (seis con 05/100 nuevos soles), por día.

**PUNTO N° SIETE: ASIGNACION FAMILIAR.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará a todos los trabajadores obreros durante la vigencia del presente convenio, la suma de S/. 75.00 (setenta i cinco con 00/100 nuevos soles) mensuales, monto que determina la Ley de Asignación Familiar.

Dicho pacto sustituye lo anteriormente pactado, quedando como único pago por concepto de Asignación por Familia.

**PUNTO N° OCHO: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará por concepto de Asignación por Fallecimiento, durante la vigencia del presente convenio:

- a) Por fallecimiento del trabajador, la suma de S/. 820.00 (Ochocientos veinte con 00/100 Nuevos Soles).
- b) Por fallecimiento de la esposa o conviviente y padres, debidamente censados, la suma de S/. 2.770.00 (Dos mil setecientos setenta con 00/100 Nuevos Soles)
- c) Por fallecimiento de hijo, hijastro o hermanos menores debidamente censados la suma de S/. 2.450.00 (Dos mil cuatrocientos cincuenta con 00/100 Nuevos Soles).

Asimismo, seguirá otorgando las siguientes condiciones de trabajo con referencia al punto de fallecimiento:

- a.1 Ataúd para obreros (Acta final del 19-12-70)
- a.2 Ataúd familiares (Acta del 30-10-75)
- a.3 Capilla ardiente (Punto N° 52 C.C. 1975/1976)
- a.4 Permisos pagados: Cláusula N° 12 del convenio Colectivo de Trabajo 1975/1976.
- a.5 Movilidad: Cláusula 14 del Convenio Colectivo 1975/1976.

**PUNTO N° NUEVE: BONIFICACION POR QUINQUENIO.-** Las partes convienen en que la Empresa renovará la Bonificación por Quinquenio, manteniendo la misma escala de pagos:

- |                                |   |         |
|--------------------------------|---|---------|
| a) De 05 años 1 día A 10 años  | : | 7.10 %  |
| b) De 10 años 1 día A 15 años  | : | 8.10 %  |
| c) De 15 años 1 día A 20 años  | : | 9.10 %  |
| d) De 20 años 1 día A más años | : | 10.10 % |

Esta Bonificación por Quinquenio será sobre la base del salario básico de cada trabajador. Se aclara que para el goce de este beneficio, se considerará también el tiempo de servicios prestados en otra Unidad de la Empresa.

**PUNTO N° DIEZ: ASIGNACION POR RETORNO VACACIONAL.-** Las partes convienen que la Empresa renovará la Asignación por Retorno Vacacional durante la vigencia del presente convenio, bajo las mismas condiciones pactadas, quedando perfectamente entendido que esta asignación la percibirá el trabajador que goce de vacaciones de acuerdo a Ley.

**PUNTO N° ONCE: BONIFICACION POR REFRIGERIO.-** Las partes acuerdan que la Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de Bonificación por Refrigerio a todos los trabajadores obreros la suma ascendente a S/. 4.20 (cuatro con 20/100 nuevos soles) diarios. La Bonificación por Refrigerio se paga por todos los días que conlleven el pago de salario y se abonará el 70% de este beneficio por los días que el trabajador reciba subsidio económico (por enfermedad) de ESSALUD, por el tiempo que establece la Ley.



**PUNTO N° DOCE: GRATIFICACION POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD.-** La Empresa conviene en continuar otorgando las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, equivalente a 30 jornales en cada oportunidad, conforme se encuentra establecido en el Decreto Ley N° 27735. En caso de derogatoria, modificación y/o sustitución de la norma legal mencionada se aplicará la que sea más favorable al trabajador.

**PUNTO N° TRECE: HORAS EXTRAS.-** Las partes convienen que la Empresa renovará la vigencia de la sobretasa por horas extras, en el porcentaje que se viene pagando actualmente (65%).

**PUNTO N° CATORCE: ANIVERSARIO DE LA UNIDAD.-** Considerando que mediante Decreto Supremo N° 045-2009-EM, el Gobierno Peruano prohibió la comercialización del combustible denominado kerosene, las partes reconocen la imposibilidad legal de BUENAVENTURA para continuar otorgando este beneficio por lo que convienen en dejarlo sin efecto a partir de la firma del presente Convenio y en adelante cualquiera fuese su origen.

En compensación a la entrega de Kerosene, por el período materia del presente Convenio, las partes convienen que BUENAVENTURA otorgará a los trabajadores que hubiesen superado el período de prueba a la firma del presente Convenio una Bonificación por Aniversario de la unidad minera ascendente a S/. 2,960.00 (dos mil novecientos sesenta con 00/100 nuevos soles).

Las partes declaran tener pleno conocimiento y estar de acuerdo que, al igual que el beneficio de entrega de KEROSENE, ESTA BONIFICACION POR Aniversario de la unidad minera no constituye remuneración computable para ningún beneficio, pago, contribución, aporte y/o indemnización, por lo que carece de todo efecto remunerativo legal o convencional.

**PUNTO N° QUINCE: MOVILIDAD DE CCOCHACCASA A JULCANI Y VICEVERSA.-** La Empresa conviene en seguir proporcionando la movilidad de Ccochaccasa a Julcani y viceversa, tres (3) veces por semana en la forma establecida.

**PUNTO N° DIECISEIS: MERCANTIL.-** La Empresa conviene en renovar el crédito en la Mercantil y fijar los precios en la forma establecida de acuerdo al convenio. Con relación a la entrega de los vales de Mercantil, se seguirán otorgando en las fechas establecidas (4,5 y 6 de cada mes).

**PUNTO N° DIECISIETE: ABONO AL PERSONAL.-** La Empresa conviene en otorgar los días dos (2) de cada mes los saldos de planillas y los abonos los siguientes dos sábados de cada mes.

**PUNTO N° DIECIOCHO: MOVILIDAD POR RETIRO DEL TRABAJADOR.-** Las partes convienen que la Empresa renovará lo pactado sobre movilidad cuando el trabajador se retire de la Compañía, para el traslado de familiares, muebles y enseres, otorgándose la suma de S/. 2,370.00 (Dos mil trescientos setenta con 00/100 Nuevos Soles).

**PUNTO N° DIECINUEVE: LICENCIA SINDICAL.-** La Empresa seguirá otorgando 600 días anuales con goce de jornales, para uso de la Dirigencia Sindical, dentro de las características señaladas en el D. L. N° 25593 y D.S. N° 011-92-TR.

**PUNTO N° VEINTE: ESCOLARIDAD.-** Las partes convienen que la Empresa otorgará un Bono por Escolaridad en planilla de S/. 420.00 (cuatrocientos veinte con 00/100 nuevos soles), por cada alumno hijo, hijastro u hermanos menores de edad matriculados en el Centro Educativo Fiscalizado de la Empresa, haciéndose extensivo este beneficio para aquellos hijos que estudian fuera de la Unidad Julcani.

Entendiéndose por escolar a aquellos alumnos menores de 18 años, dependientes del trabajador y debidamente censados que estudien inicial, primaria o secundaria, debiendo el trabajador acreditar con la constancia de matrícula para hacerse acreedor de este beneficio, otorgándose un plazo hasta el 30 de Julio del presente año (Acta del 19-03-96).

**PUNTO N° VEINTIUNO: ZAPATOS Y MAMELUCOS.-** La partes convienen que la Empresa otorgará dos mamelucos y un par de zapatos de buena calidad anualmente en el mes de Julio a cada trabajador, para el uso en sus labores dentro de la Empresa.

**PUNTO N° VEINTIDOS: MOVILIDAD PARA LAS ASAMBLEAS DEL SINDICATO.-** La Empresa renovará las facilidades de movilidad para las asambleas generales del Sindicato, de acuerdo a la cláusula N° 68 del Convenio del 19-12-70 y al punto 41 del Convenio del periodo 1975/1976.

**PUNTO N° VEINTITRES: CAMPAMENTOS.-** La Empresa conviene en continuar con su programa de reparación de las viviendas de los trabajadores, así como suministrar el fluido eléctrico y agua potable, como lo viene haciendo.

**PUNTO N° VEINTICUATRO: ATENCION RECLAMOS COLECTIVOS.-** Las partes convienen en renovar el punto 64 del Convenio Colectivo de 1970, relacionado a los reclamos colectivos del Sindicato con la Empresa.

**PUNTO N° VEINTICINCO: PRESTACIONES DE SALUD.-** La Empresa seguirá atendiendo las prestaciones de salud para los trabajadores y familiares censados que residan en Julcani, en los servicios que se señalan a continuación:

**Servicios Hospitalarios:**

1. Médico permanente
2. Obstetrix permanente
3. Enfermero (personal hospitalario)
4. Odontólogo
5. Servicio radiología
6. Servicio laboratorio
7. Servicio de Farmacia
8. Servicio de Emergencia las 24 horas.
9. Servicio Hospitalización
10. Servicio Ambulancia

ESSALUD asumirá las atenciones de salud de todos los trabajadores y dependientes.

**Se renovará:**

- a. Atención médica a los hijos de los trabajadores mayores de 18 años de acuerdo al pacto (cláusula N° 28 del Convenio Colectivo del 23-10-70)
- b. Visita médica a domicilio (cláusula N° 33 Convenio Colectivo de 1970)
- c. Tópico de ESSALUD en Ccochaccasa.
- d. Evaluación visual o auditivo (cláusula N° 3 del Convenio Colectivo 01-12-80)

Los familiares directos de los trabajadores debidamente censados que residan fuera de la unidad de Julcani, percibirán la atención médica de acuerdo a los dispositivos arriba mencionados.

**PUNTO N° VEINTISEIS: IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD.-** La Empresa conviene en seguir otorgando los implementos de seguridad, de acuerdo al punto 4to. Del Acta de fecha 24-03-79 u punto décimo del Acta del 07-08-80. Asimismo, seguirá cumpliendo con las medidas de seguridad en todos los ámbitos de la mina, conforme lo establecido por Ley.



**PUNTO N° VEINTISIETE: SUSCRIPCIONES.-** La Empresa conviene en continuar otorgando al Sindicato la revista Análisis Laboral.

**PUNTO N° VEINTIOCHO: ADMINISTRACION DE LAS PENSIONES OFICIALES DE OBREROS.-** La Empresa continuará otorgando las facilidades a las pensiones oficiales de obreros, en las mismas condiciones pactadas, además entregará mensualmente 3 balones de gas (gas propano) de 100 libras a cada una de las tres (3) pensiones oficiales de obreros.

**PUNTO N° VEINTINUEVE: VESTUARIO Y UTILES DE ASEO.-** La Empresa continuará otorgando, en las mismas condiciones, los útiles de aseo para ser utilizados en los vestuarios del personal obrero.

**PUNTO N° TREINTA: CUOTAS SINDICALES.-** La Empresa conviene en proseguir efectuando los descuentos por concepto de cuotas sindicales de acuerdo a Ley, conforme lo viene realizando.


**PUNTO N° TREINTA Y UNO: CLAUSULA DE SALVAGUARDA.-** Las partes acuerdan que si la inflación acumulada al semestre de vigencia del presente convenio supera el 6 %, las partes se reunirán para tratar sobre la cláusula de salvaguarda.


**PUNTO N° TREINTA Y DOS: BONO POR CIERRE DE PLIEGO.-** Las partes acuerdan que la Empresa otorgará un pago por cierre de pliego por única vez, la cifra de S/. 1,600.00 (Un mil seiscientos con 00/100 nuevos soles) exonerado de impuestos a cada trabajador, conforme lo establecido en el Decreto Legislativo N° 650 (art. 19).


Con el presente Convenio Colectivo, siendo las doce horas del día dieciséis de junio del año dos mil dieciséis, se da solución total al pliego de reclamaciones (Proyecto de Negociación Colectiva) de los trabajadores obreros de la unidad de Julcani, y por lo tanto, se concluye el procedimiento de negociación del periodo 2016/2017, firmando las partes en señal de conformidad.

**POR LA EMPRESA.**


  
Dr. José Miguel MORALES DASSO

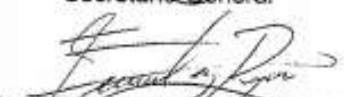
  
Miguel Angel DE LA FLOR MIASSO  
Gerente de Administración y Recursos Humanos


  
Alejandro MERINO TASSARA  
Director de Relaciones Laborales y Sindicales

  
Cirio B. López Vergara  
Jefe de Recursos Humanos

**POR EL SINDICATO.**

  
Eugenio Montes Espinoza  
Secretario General

  
Tony Jhacson Fernández Roque  
Secretario de Defensa

  
Angel Zorrilla Escobar  
Secretario Organización

Anexo LL. Volcan compañía minera S.A.A y Federación de trabajadores mineros y metalúrgicos de la empresa

NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL PERIODO 2017 - 2018  
CELEBRADA POR VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A. Y LA FEDERACIÓN DE  
TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE VOLCAN  
COMPAÑÍA MINERA

ACTA FINAL

En la Ciudad de Lima, a los 15 días del mes de enero de dos mil dieciocho y siendo las 13:00 horas, en la sala de reuniones Geners de la ciudad de Lima, se reunieron de una parte, la Comisión de Defensa del Pliego de Reclamos de la **FEDERACION DE TRABAJADORES MINEROS Y METALÚRGICOS DE VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.**, integrada conforme al Decreto Supremo N° 010 - 2003 - TR, TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo por los señores: Octavio Baldeon Matias identificado con DNI N° 21277920; Juan Magnó Curacachi, identificado con DNI N° 21281242; Alberto Navarro Echevarria, identificado con DNI N° 21079783 y Nicanor Alvarado Mateo con DNI N° 20880365; por el **Sindicato de Trabajadores Mineros de San Cristóbal**, Raúl Nolasco Inza, identificado con DNI N° 04209214; Adolfo Baldeon Daviran, identificado con DNI N° 21278419; por el **Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Andaychagua**, Juan Aranda Vásquez, identificado con DNI N° 21283059; Máximo Tejeda Porras, identificado con DNI N° 21240081; Ricardino Godiño Puentes, identificado con DNI N° 21281975; por el **Sindicato de Trabajadores de la Planta Concentradora Mahr Túnel**, Adolfo Segura Rojas, identificado con DNI N° 21282621; Faustino Guzmán Escobar, identificado con DNI N° 41018747; por el **Sindicato Único de Trabajadores de Carahuacra**, Jesús Ordoñez Amaya, identificado con DNI N° 20691419; Silvino Elescano Castro, identificado con DNI N° 21281983 y, de la otra parte, los representantes de **VOLCAN COMPAÑÍA MINERA S.A.A.**, señores Arnold Alberto Villar Bonilla, identificado con DNI N° 07837825; Chrystian Caballero Rodríguez, identificado con DNI N° 09610938. -----

Luego de amplias deliberaciones e intercambio de opiniones, se arribaron a los siguientes acuerdos: -----

**PRIMERO: RATIFICACION DE CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO**

Las partes convienen en reconocer y ratificar los respectivos convenios colectivos de la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Volcan Compañía Minera S.A.A. y el Sindicato Único de Trabajadores de Carahuacra vigente del periodo 2016-2017, integrante de la Federación pactante, a quienes les alcanza el carácter vinculante en la presente negociación colectiva, con todos los efectos legales que establece el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003 TR, a excepción de las cláusulas que se pacten y se modifiquen en el proceso de la presente negociación colectiva.-----

**SEGUNDO: AUMENTO GENERAL**

La Empresa otorgará a todos los trabajadores obreros afiliados a la Federación, incluidos en el ámbito del presente proceso de Negociación Colectiva, un aumento de

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten initials]*

*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*  
*[Handwritten signature]*

*[Vertical handwritten signature]*



**OCTAVO: ASIGNACIÓN SUSTITUTORIA ANUAL - UNIDAD CARAHUACRA**

La Empresa otorgará un incremento de S/. 30.00 (Treinta y 00/100 soles) en la Asignación Sustitutoria Anual que percibe el personal de esta Unidad de Producción, en las mismas condiciones que se viene otorgando.

**CONVENIO COLECTIVO FEDERACION (San Cristóbal, Andaychagua y Mahr Túnel)**

**NOVENO: ASIGNACION Y ATAUD POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR, ATAQUES, TRANSPORTE, NICHOS :** La Empresa otorgará en forma inmediata, previa comunicación escrita, al familiar directo y censado del trabajador (cónyuge, hijo, padres) de las unidades de San Cristóbal, Andaychagua y Mahr Túnel, la suma de S/. 6,600.00 (Seis Mil Seiscientos con 00/100 soles), cuando el trabajador fallezca por causa de accidente de trabajo, enfermedad profesional o por otras causas por los conceptos de ataúd y nicho, independientemente del transporte adecuado del cadáver conjuntamente con sus familiares.

Para tal efecto, deberá alcanzar a la Empresa (Oficina de Relaciones Industriales) los documentos probatorios del caso (facturas, boletas, certificado de defunción y otros), dado que todos estos beneficios, la Empresa los tiene contratados a favor de los trabajadores de las unidades arriba enunciadas, por lo que tiene que presentar la documentación requerida al Organismo en un plazo no mayor de quince (15) días.

Dicha asignación es independiente de la pensión de sobrevivencia, como del pago de la póliza de seguro de vida y seguro complementario de trabajo de riesgo, que pueda corresponder a los familiares del trabajador, de acuerdo a la normatividad vigente.

La Empresa otorgará un ataúd de primera al trabajador de las unidades arriba enunciadas por fallecimiento de su esposa o conviviente, hijos y padres censados.

**CONVENIO COLECTIVO FEDERACION (San Cristóbal, Andaychagua y Mahr Túnel)**

**DECIMO: CLAUSULA 5.14 - IMPLEMENTOS DE HIGIENE:**

La Empresa conviene en otorgar dos (02) barras de jabón carbólico a cada uno de sus trabajadores obreros de las unidades de Mahr Túnel, San Cristóbal y Andaychagua. Así mismo, la Empresa conviene en dotar de detergente en los lavaderos de los comedores de sus instalaciones para el lavado de manos, antes de la ingesta de alimentos.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICATO UNICO CARAHUACRA:**

**DECIMO PRIMERO: CLAUSULA 5.8 - PAGO POR INTERVENCION QUIRURGICA FUERA DEL HOSPITAL DE LA EMPRESA**

CH

*[Handwritten signatures and notes]*  
Dimitri

La Empresa otorgará la ayuda establecida a los hijos de los trabajadores que requieran de intervención quirúrgica fuera del hospital del campamento a indicación del médico de la Empresa y previa presentación de la factura correspondiente.

Así, por pago por intervención quirúrgica, la Empresa conviene en otorgar por este concepto una ayuda económica equivalente a S/. 230.00 nuevos soles por intervención quirúrgica que debe efectuarse al trabajador, su cónyuge o conviviente, sus hijos y/o hijastros, siempre que estos familiares se encuentren debidamente censados en los registros de la Empresa y la intervención quirúrgica se realice en un hospital o clínica particular. Para gozar de este beneficio deberá obtenerse previamente la autorización del departamento médico de la Empresa.

**CONVENIO COLECTIVO FEDERACION (San Cristobal, Andaychagua y Mahr túnel)**

**DECIMO SEGUNDO: CLAUSULA 6.7 - LICENCIAS SINDICALES:**

**Párrafo 1.-** La licencia sindical será otorgada a los dirigentes y afiliados designados por la Federación y/o Sindicatos por el número de días solicitados hasta por un máximo de:

- San Cristóbal	:	167 días / hombres al año
- Andaychagua	:	140 días / hombres al año
- Marh Túnel	:	115 días / hombres al año

Las licencias serán computadas por el periodo calendario a los de vigencia de la negociación colectiva y serán otorgadas cuando se pida con una anticipación mínima de veinticuatro (24) horas ante la Oficina de Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos.

**Párrafo 2.-** Estas licencias no generarán pérdidas de las remuneraciones como bonificaciones a los trabajadores beneficiarios con la licencia.

(Cláusula Permanente)

**CLAUSULA 6.8: LICENCIA SINDICAL CON GRADO SUPERIOR**

La licencia sindical será otorgada a los dirigentes de la Federación de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Volcán Compañía Minera, Unidad Económica Administrativa Yaulí, por el número de días solicitado hasta por un máximo de 217 días / hombre al año, computados por el periodo calendario a los de vigencia de la presente Negociación Colectiva y cuando se pida con una anticipación mínima de veinticuatro (24) horas ante la Oficina de Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos.

**CONVENIO COLECTIVO SINDICATO UNICO CARAHUACRA:**

**CLAUSULA 6.7: LICENCIAS SINDICALES:**

*[Handwritten signatures and initials are present in this section, including 'PLU' and 'Rait H...']*

Párrafo 1.- La licencia sindical será otorgada a los dirigentes y afiliados designados por el Sindicato por el número de días solicitados hasta por un máximo de 106 días / hombres al año.-----

Las licencias serán computadas por el periodo calendario a los de vigencia de la negociación colectiva y serán otorgadas cuando se pida con una anticipación mínima de veinticuatro (24) horas ante la Oficina de Relaciones Industriales y/o Recursos Humanos.-----

Párrafo 2.- Estas licencias no generarán pérdidas de las remuneraciones como bonificaciones, a los trabajadores beneficiarios con la licencia.-----

(Cláusula Permanente).

#### **DECIMO TERCERO: ÁMBITO DEL CONVENIO COLECTIVO**

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a todos los trabajadores obreros afiliados a la Federación, de las Unidades de San Cristóbal, Andaychagua, Mahr Túnel, Carahuacra que tuvieran contrato vigente y más de tres meses de servicios al 25 de julio de 2017.-----

Comprende también a los trabajadores obreros de dichas Unidades que tuvieran contrato de trabajo a plazo determinado vigente y más de tres meses de servicios al 25 de julio del 2017.-----

#### **DECIMO CUARTO: VIGENCIA DEL CONVENIO COLECTIVO**

Para todos los efectos, queda claramente establecido que la vigencia del presente Convenio Colectivo es de un (1) año y rige a partir del 26 de julio de 2017 hasta el 25 de julio de 2018.-----

#### **DÉCIMO QUINTO: FOLLETIZACIÓN**

La Empresa editará la presente Convención Colectiva de Trabajo y sus posteriores modificaciones, en un folleto que será distribuido entre los trabajadores, en forma gratuita dentro de los cuarenta y cinco (45) días, siguientes a su conclusión.-----

Las Cartas Administrativas ratificadas en el Convenio Colectivo 2016 - 2017 y que no forman parte del presente Convenio Colectivo, son ratificadas para el Periodo 2017 - 2018, en las mismas condiciones que se viene otorgando, asimismo ahora integrándose en la presente negociación, (i.- Carta de fecha 19 de setiembre 2017, referido al apoyo economico para actividades festivas que celebran la Federación y los sindicatos. ii.- Carta de fecha 18 de diciembre 2017, con relación al trámite de duplicado del fotocheck. iii.- Carta de fecha 18 de diciembre 2017, para los efectos del pago de la Asignación Escolar y Bonificación Por Útiles Escolares, Clausula 4.10 del Convenio de Trabajo - unidades Andaychagua, San Cristóbal y Mahr Túnel.)-----



La Empresa considerará el aumento general, incremento de las bonificaciones y de asignaciones - según correspondan - acordadas en la presente negociación colectiva, en el pago de las remuneraciones correspondientes al mes de enero del 2018.-----

Los reintegros del período comprendido entre el 26 de Julio 2017 a diciembre 2017 (comprendiendo esta las vacaciones y gratificaciones), se pagarán en la planilla correspondiente al mes de enero de 2018, con el detalle respectivo en boleta aparte.---

El pago de la asignación sustitutoria anual- Carahuacra será efectivo en el pago de las remuneraciones correspondientes al mes de enero del 2018.-----

El reintegro correspondiente a la Compensación por Tiempo de servicios (CTS) se realizara en el mes de febrero del 2018

Con los acuerdos establecidos en la presente Acta, queda total y definitivamente resuelto el Proyecto de Pliego de Reclamos correspondiente al Periodo 2017 - 2018.-

Leída la presente acta, ambas partes se ratifican en el contenido de la misma, procediendo a suscribirla en señal de conformidad, siendo las 13:00 horas del día 15 de enero del año dos mil dieciocho.-----

p. VOLCAN COMPAÑIA MINERA S.A.A.

p. FEDERACIÓN DE TRABAJADORES  
MINEROS Y METALÚRGICOS DE  
VOLCAN CIA MINERA S.A.A.

The image shows several handwritten signatures in black ink. On the left side, there are two large, stylized signatures, likely representing the company. On the right side, there are several smaller signatures, some with names written next to them, representing the union members. The signatures are scattered across the lower half of the page, overlapping the printed text.

Anexo MM. Minera Colquisiri S.A. y Sindicato de trabajadores



## CONVENIO COLECTIVO 2017 - 2018

Las siguientes partes:

- Comisión Negociadora del Sindicato Unitario de Trabajadores de la Empresa Minera Colquisiri S.A. - SUTRAMICOLSA integrada por el Sr. Antedoro López Adán, identificado con DNI N° 22745561, Sr. Daniel Hernández Butrón, identificado con DNI N° 42961841, Sr. Máximo Llantoy Solano, identificado con DNI N° 16011576 y Sr. Marcos Llanos Toledo, identificado con DNI N° 42323179.
- Comisión Negociadora de Minera Colquisiri S.A. integrada por el Sr. Jordán Ponce Gambirazio, identificado con DNI N° 07677688 y el Sr. Carlos Del Río Bocanegra, identificado con DNI N° 02862732.

Luego de las negociaciones y tratativas, las partes han celebrado el Convenio Colectivo en los términos y condiciones que se detallan a continuación:

1.- **AUMENTO GENERAL**

La empresa conviene en conceder un incremento general anual al salario básico para el periodo Septiembre 2017 a Agosto del 2018, por la suma de S/. 4.00 (Cuatro Soles).

2.- **BONIFICACIÓN POR NAVIDAD**

La empresa conviene en otorgar una bonificación por Navidad a cada trabajador sindicalizable en sustitución de la canasta navideña y todo otro beneficio, por la suma de S/. 274.00 (Doscientos Setenta y Cuatro 00/100 Soles) en vales de alimentación, durante el mes de Diciembre del 2017

3.- **PRÉSTAMO ESPECIAL**

Con ocasión del goce efectivo del periodo vacacional, la empresa se obliga a entregar al trabajador que así lo solicite con la debida

anticipación y en calidad de préstamo una vez al año, hasta un total de 20 (veinte) jornales diarios; los mismos que deberán ser reembolsados a la empresa en el período máximo de seis (6) meses, computados a partir del mes siguiente al retorno del trabajador al centro de trabajo luego del goce del período vacacional, a través de descuentos en la planilla de salarios, sin intereses. El trabajador podrá pagar el préstamo antes del plazo por el cual le fue otorgado, para cuyo efecto autorizará el descuento por planilla que corresponda.

**4.- RENOVACIÓN DE LICENCIA DE CONDUCIR**

La empresa conviene en otorgar licencia con goce de haber de 1 día a los trabajadores que se encuentren en período de renovación de su Licencia de Conducir Particular.

En el caso de los trabajadores que requieren renovar su Licencia de Conducir de las categorías A1, A2B y A3C por ser requisito para el desempeño de sus labores en la empresa, la licencia con goce de haber será por el plazo de 2 días, 3 días y 4 días respectivamente. Sólo para el caso de este tipo de renovaciones, la empresa reconocerá un monto de S/. 100.00 por cada día de licencia que serán utilizados para asumir los costos administrativos y demás gastos que correspondan.

En caso hubiesen modificaciones legislativas que resultaren en mayores requisitos que significasen mayores o menores plazos para la renovación de las Licencias de Conducir de uso para en el desempeño del trabajo, se extenderán las licencias y viáticos para cubrir los tiempos y costos adicionales que fuesen requeridos.

**5.- BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJO**

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa reconocerá a cada trabajador sindicalizable una bonificación equivalente a un jornal diario, el día 1° de Mayo del 2018 con ocasión de la festividad por el Día del Trabajo.

**6.- BONIFICACIÓN POR EL DÍA DEL TRABAJADOR MINERO**

Durante la vigencia del presente Convenio, la empresa reconocerá a cada trabajador sindicalizable una bonificación equivalente a un jornal diario, el día 5 de Diciembre del 2017, con ocasión de la festividad por el Día del Trabajador Minero.



7.- **ONOMÁSTICO**

La empresa reconocerá a cada trabajador en el mes de su onomástico, una bonificación equivalente a un jornal básico diario. La bonificación será pagadera el final del mes previo al onomástico del trabajador.

Alternativamente y a elección del trabajador, si el onomástico cae en día de labores en el centro de trabajo, el trabajador tendrá derecho a licencia sin goce de haber para el día mismo del onomástico sin perjuicio del pago de la bonificación indicada. Si el onomástico cae en día inhábil, el trabajador tendrá derecho a utilizar la licencia sin goce de haber en el día hábil inmediato anterior o siguiente.

En caso el trabajador opte por la licencia, ésta deberá ser solicitada con la debida anticipación.

8.- **CAPACITACIÓN A TRABAJADORES Y DESARROLLO DEL PERSONAL**

La empresa conviene en implementar programas de capacitación y productividad dirigidos a los trabajadores, los mismos que se prestarán por instituciones oficialmente reconocidas como SENATI, CETEMIN o similares, así como por entidades vinculadas con las actividades objeto de capacitación. Durante el mes de Enero del 2018, la empresa deberá entregar al Sindicato un Informativo del programa anual de capacitaciones con al menos 20% de las materias dictadas por instituciones oficialmente reconocidas. El programa podría varíarse en función de la oferta de cursos.

9.- **CELEBRACIÓN DEL DÍA DEL TRABAJADOR**

La empresa conviene en organizar una festividad por el 1° de Mayo del 2018, conmemorando el Día del Trabajador, fuera de las instalaciones de la empresa, en un recinto con áreas recreativas para los familiares directos de los trabajadores asistentes, otorgando preferencia a las propuestas del Sindicato respecto del lugar y las actividades que se realizarán.

10.- **LICENCIA POR FALLECIMIENTO FAMILIAR**



La empresa conviene en otorgar licencia con goce de haber al trabajador por fallecimiento de cónyuge o conviviente registrado, hijos, padres, suegros y hermanos conforme a lo siguiente:

- a) Fallecimiento dentro del Departamento de Lima: de 03 días a 05 días calendario.
- b) Fallecimiento fuera del Departamento de Lima: de 05 días a 07 días calendario.

En caso de madrastras y padrastros y sólo en ausencia de padres biológicos, se efectuará la evaluación a través del área de recursos humanos para el otorgamiento de la Licencia.

Al retorno de la licencia respectiva, el trabajador deberá entregar a la empresa copia del Acta de Fallecimiento para su archivo correspondiente y sustento del otorgamiento de la licencia con goce de haber.

**11.- ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR**

La empresa conviene en otorgar una asignación de S/. 2,300.00 (Dos Mil Trescientos 00/100 Soles) en caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente registrado, o de los padres o hijos del trabajador. En caso de madrastras y padrastros y sólo en la ausencia de padres biológicos, se efectuará la evaluación a través del área de recursos humanos para el otorgamiento de la Asignación.

**12.- PROVISIÓN Y RENOVACIÓN DE ROPA DE TRABAJO Y ZAPATOS DE SEGURIDAD**

Durante la primera semana del mes de Enero del año 2018, la empresa entregará a cada trabajador como paquete básico, un uniforme de trabajo nuevo en dos piezas (pantalón y chaqueta), un par de zapatos de seguridad de calidad superior tipo CAT, una casaca, un chaleco; dos polos de seguridad manga corta y un polo blanco con cuello camisero manga corta, dos polos de seguridad manga larga y una polera negra manga larga.

Del mismo modo, la empresa se obliga a mantener en existencia los elementos, dispositivos e implementos de seguridad y salud personal que resulten necesarios de acuerdo a la actividad que desarrolle el trabajador, además de prevenir los accidentes de conformidad con el Reglamento de Seguridad y Salud Ocupacional y otras medidas

complementarias en Minería aprobado por Decreto Supremo N° 024-2016-EM y sus modificatorias, para ser entregados a los trabajadores de forma gratuita cuando se requiera su renovación en caso de deterioro o haber alcanzado el límite de su vida útil.

Para poder renovar los elementos, dispositivos e implementos de seguridad y salud personal, será obligación del trabajador devolver a la empresa aquellos usados, para efectos de ser desechados cumpliendo con lo previsto en las normas medio ambientales y de higiene minera.

**13.- PRÁCTICAS PRE Y PROFESIONALES PARA LOS PARIENTES DE LOS TRABAJADORES**

La empresa conviene en publicar las plazas para prácticas pre profesionales y profesionales que pudieran crearse según las necesidades de operación; otorgándose preferencia a los hijos y parientes hasta el segundo grado de consanguinidad, de los trabajadores en los procesos de evaluación y calificación, previa presentación de la documentación respectiva.

**14.- ALQUILER DE LOCAL SINDICAL**

Durante el mes de Enero del 2018, la empresa entregará la suma de S/. 2,100.00 (Dos Mil Cien 00/100 Soles) al SUTRAMICOLSA, para contribuir con los gastos de arrendamiento de su local sindical.

**15.- LICENCIA SINDICAL**

La empresa otorgará permiso sindical con goce de haber a los dirigentes sindicales que el Sindicato señale, hasta por un máximo de 120 días dentro de un período de 365 días, para asistir a actos vinculados a su actividad sindical, atendiendo al principio de respeto de la libertad sindical. Sólo en caso de llamado del Ministerio de Trabajo, Federación o Plenarias, el permiso sindical para los referidos dirigentes se extenderá con reconocimiento de viáticos de S/. 100.00 diarios.

Adicionalmente la empresa otorgará 40 días adicionales de licencia, con goce de haber, dentro de un período de 365 días, para que sean asignados a cualquiera de los dirigentes o afiliados según las necesidades del Sindicato. Sólo en caso de llamado del Ministerio de Trabajo, Federación o Plenarias el permiso sindical para las referidas

personas se extenderá con reconocimiento de viáticos de S/. 50.00 diarios.

**16.- BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO**

La empresa conviene en otorgar una asignación por aniversario del Sindicato ascendente a la suma de S/. 5,000.00 (Cinco Mil 00/100 Soles), que deberá entregarse en la quincena de Mayo del 2018.

**17.- BONO POR ESFUERZO SINDICAL**

La empresa conviene en otorgar una bonificación extraordinaria de S/. 500.00 (Quinientos 00/100 Soles) a todos los trabajadores afiliados al SUTRAMICOLSA a la fecha de cierre del presente pliego, como compensación por su esfuerzo y actividad sindical.

**18.- SERVICIO DE LAVANDERÍA**

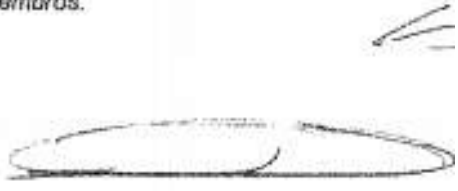
A partir del 1° de Enero del 2018, la empresa conviene en implementar un servicio de lavandería para que todos los trabajadores que así lo deseen, puedan mandar lavar un uniforme de trabajo (overol o mameluco de dos piezas) equivalente a un kilogramo, con frecuencia semanal. Las prendas deben estar debidamente identificadas con el nombre del trabajador, las mismas que se dejaran en un lugar designado dentro de la unidad y del mismo lugar serán recogidas después del lavado.

**19.- PAGO DE REINTEGROS**

La empresa conviene en abonar los reintegros que se derivan de la presente negociación colectiva dentro de los 30 días calendarios siguientes a la firma del acta final del Convenio Colectivo.

**20.- FUERO SINDICAL**

La empresa conviene en ampliar el ámbito de protección del fuero sindical a que se refiere el Artículo 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a la totalidad de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato siempre que ésta no exceda de once miembros, y a los integrantes de la comisión negociadora del convenio colectivo, siempre que ésta no exceda de cuatro miembros.





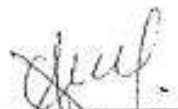
**21.- VIGENCIA DEL CONVENIO**

*El presente convenio tendrá una vigencia de un año calendario, computado desde el 1° de Septiembre del 2017 hasta el 31 de Agosto del 2018.*

**22.- ÁMBITO DE APLICACIÓN**

*Todos los beneficios adoptados en el presente convenio resulten de aplicación al universo de trabajadores sindicalizables de la empresa, con exclusión expresa de aquellos trabajadores considerados de dirección o confianza.*

En señal de conformidad con todas sus cláusulas, se suscribe el presente Convenio en tres ejemplares de idéntico valor legal, en Lima, a los 27 días del mes de Noviembre del año Dos Mil Diecisiete.



**Antedoro López Adán**



**Daniel Hernández Bultrón**



**Máximo Llantoy Solano**



**Marcos Llanos Toledo**



**Jordán Ponce Gambirazlo**



**Carlos Del Río Bocanegra**

Anexo NN. Los Quenuales S.A. y Sindicato único de trabajadores mineros y metalúrgicos de la empresa

**ACTA CELEBRADA ENTRE EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. Y LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**

En Lima, a los Catorce (14) días del mes de Diciembre del 2017, siendo las 15:00 horas, se reunieron:

- **SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**, en adelante "EL SINDICATO", integrada por los señores Marcos Hurtado Chuquilantari identificado con DNI N° 20719473, en calidad de Secretario General; Walter Ananías Briceño Camahuallí, identificado con DNI N° 04351373, en calidad de Secretario General Adjunto; Primitivo Julián Balbuena Díaz, identificado con DNI N° 19940087, en calidad de Secretario de Organización; Rafael Tamara Lobatón, identificado con DNI N° 04070618, en calidad de Secretario de Defensa; Jorge Luis Porras Castillo, identificado con DNI N° 15210058, en calidad de Secretario de Defensa; Edgar Valero Dueñas Mallqui, identificado con DNI N° 20083250, en calidad de Secretario de Actas y Archivo; Genaro Elías Coronel Arroyo, identificado con DNI N° 16153293, en calidad de Secretario de Control y Disciplina; Celadonio David Espinoza Estrada, identificado con DNI N° 04213849, en calidad de Secretario de Control y Disciplina; Oscar Fredi Ventocilla Porras, identificado con DNI N° 15216262, en calidad de Secretario de Economía; Simón Zúñiga Tamara, identificado con DNI N° 04069582, en calidad de Secretario de Economía; en calidad de Delegados de Base los señores Julio César Del Pozo Campos, identificado con DNI N° 16156293; y Emilio Pérez Suazo, identificado con DNI N° 20037922; y en calidad de Asesor, el Dr. Rubén Walter García De la Cruz, identificado con DNI N° 20030654; quienes vienen premunidos de todas las facultades para participar en la Negociación Colectiva y practicar todos los actos procesales propios de esta, así como para suscribir cualquier acuerdo, conforme a lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR; y, de la otra parte,
- **EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**, en adelante "LA EMPRESA", debidamente representada por los señores Abilio Da Costa Manzur, identificado con DNI N° 05239633, en calidad de Sub-Gerente Corporativo de Gestión Humana; Héctor Aníbal Guembes del Águila, identificado con DNI N° 07813931, en calidad de Asesor de la Gerencia Corporativa de Gestión Humana; y Vanina Bolaños Díaz, identificada con DNI N° 40733288, en calidad de Apoderada; quienes vienen premunidos de todas las facultades para participar en la Negociación Colectiva y practicar todos los actos procesales propios de esta, así como para suscribir cualquier acuerdo conforme con lo dispuesto por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR.

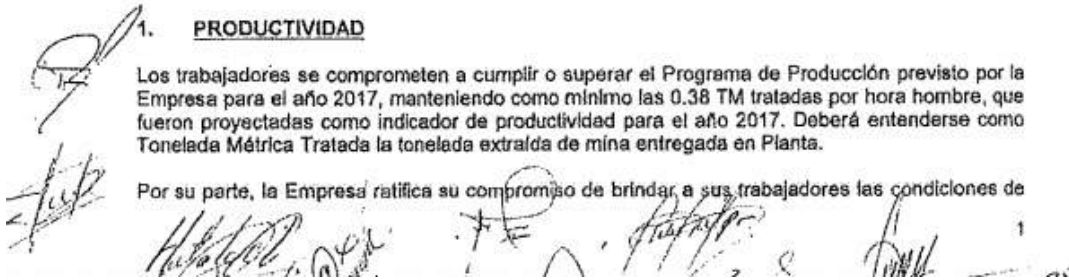
Las partes acuerdan que el siguiente será el texto definitivo de la folletización del Convenio Colectivo 2017 – 2018:

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 2017-2018 CELEBRADO ENTRE EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALURGICOS DE LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A. Y LA EMPRESA MINERA LOS QUENUALES S.A.**

1. **PRODUCTIVIDAD**

Los trabajadores se comprometen a cumplir o superar el Programa de Producción previsto por la Empresa para el año 2017, manteniendo como mínimo las 0.38 TM tratadas por hora hombre, que fueron proyectadas como indicador de productividad para el año 2017. Deberá entenderse como Tonelada Métrica Tratada la tonelada extraída de mina entregada en Planta.

Por su parte, la Empresa ratifica su compromiso de brindar a sus trabajadores las condiciones de





trabajo y de seguridad que resulten necesarias para el cabal desempeño de sus labores y en salvaguarda de su integridad física, con la finalidad de alcanzar la meta de producción trazada.

## CAPITULO I DEL TRABAJO

### 1.1 ESTABILIDAD DE LOS TRABAJADORES

La Empresa mantendrá con arreglo a Ley la estabilidad de todos los trabajadores. Asimismo, las partes mantendrán un clima de paz laboral, que ratifique la aplicación de los derechos y obligaciones laborales basados en la buena fe, la confianza y el respeto mutuo.

### 1.2 PARALIZACIÓN PARCIAL O TEMPORAL (\*)

En caso de que ocurriese cualquier paralización parcial o temporal, por causas de fuerza mayor o caso fortuito, exceptuando las huelgas, la Empresa continuará abonando los jornales ordinarios respectivos hasta un máximo de 30 días, en la que ésta observe que la causa deja de ser temporal, en cuyo caso se tomarán las mejores previsiones que amerite.

### 1.3 DOTACIÓN DE FÓSFOROS (\*)

La Empresa proporcionará mensualmente a sus trabajadores que laboren permanentemente en subsuelo, doce (12) cajitas de fósforos. Asimismo, la Empresa entregará con retroactividad dicho producto.

Adicionalmente, la Empresa hará entrega en forma mensual de una bolsa plástica con cierre hermético, a efectos de mantener los fósforos fuera de los alcances de la humedad.

### 1.4 PERMISO A LOS TRABAJADORES

**Párrafo 1.-** En caso de fallecimiento de un miembro censado de la familia del trabajador, en la Unidad Operativa Yauliyacu la ausencia al trabajo será pagada por cinco (05) días, si el deceso es dentro de la localidad; y de seis (06) días, si ocurriese fuera de ella.

Para la Unidad Operativa Iscaycruz, la ausencia al trabajo será pagada por cinco (05) días, si el deceso es dentro de la localidad; y de ocho (08) días, si ocurriese fuera de ella.

**Párrafo 2.-** El trabajador a su regreso presentará la correspondiente Partida de Defunción o Boleta para justificar su ausencia. La presentación de la Partida de Defunción o Boleta será indispensable para hacerle efectivo el pago que le corresponda, al cual se dará atención preferente dada la naturaleza del caso.

**Párrafo 3.-** Los permisos por otras causas serán evaluados por la supervisión respectiva para su otorgamiento.

### 1.5 IMPLEMENTOS DE SEGURIDAD

**Párrafo 1.-** La Empresa, de acuerdo a los requerimientos de las labores desempeñadas por sus trabajadores, proporcionará gratuitamente y sin devolución, tres (03) mamelucos al año, de buena calidad. De igual manera, proporcionará al trabajador gratuitamente y sin devolución un (01) par de zapatos de seguridad de buena calidad cada diez (10) meses, a fin de mantener los estándares de calidad. Asimismo, la Empresa otorgará y renovará, según su desgaste, botas de jebe, cascos, pantalones, sacos, capotes, impermeables, respiradores, guantes, anteojos y protectores de oídos; cumpliendo con los dispositivos de Seguridad e Higiene Minera.

Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several smaller signatures in the center, and a signature on the right. There are also some illegible stamps or markings.

**Párrafo 2.-** Los equipos de seguridad y protección son entregados para el uso exclusivo del trabajador y serán reparados o renovados inmediatamente y sin cargo alguno, en los casos de desgaste por uso normal o deterioro por causa del trabajo.

**1.6 DE LA SEGURIDAD EN EL TRABAJO**

Cuando la Empresa reasigne a un trabajador de una sección y/o área a otra, verificará a través de su jefe de sección, área o quien estuviere a cargo de ellas, la práctica suficiente y necesaria en las labores mineras a desarrollar y en materia de seguridad.

**1.7 LICENCIAS POR ENFERMEDAD**

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores el pago de las Licencias por enfermedad con goce de haberes y de los subsidios por enfermedad de conformidad con las normas sobre la materia y con las disposiciones establecidas por la Empresa.

Para ello, los trabajadores deberán cumplir con presentar a la Empresa en forma oportuna las respectivas Constancias de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT).

**CAPITULO II**

**SALARIOS, BONIFICACIONES Y OTROS**

**2.1 AUMENTO GENERAL**

La Empresa incrementará el Salario Básico vigente al 25 de Julio del 2017 a sus trabajadores obreros, en la suma de S/4.80 (Cuatro y 80/100 Soles), e incrementará las remuneraciones mensuales vigentes al 25 de Julio del 2017 a sus trabajadores empleados, en la suma de S/ 144.00 (Ciento Cuarenta y Cuatro y 00/100 Soles). Para estos efectos, es necesario que dichos trabajadores hayan tenido contrato de trabajo vigente al 26 de Julio del 2017 y que hayan acumulado a dicha fecha, cuando menos, tres (03) meses de antigüedad en la Empresa.

**INCORPORACION DE CLAUSULAS.-** Se conviene en incorporar al Jornal Básico Diario, las siguientes siete (07) cláusulas, en los montos vigentes de la C.C.T. 1999/2000, en los montos que viene percibiendo cada trabajador por concepto de cada una de ellas al 25 de Julio del 2000.

<u>No. Cláusula</u>	<u>Denominación</u>
2.4	BONIFICACION POR ALTURA Y SIERRA S/0.80 (Sesenta céntimos de Nuevo Sol).
2.14	BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS De 5 años 1 día a 10 años : 3% sobre sus salarios básicos. De 10 años 1 día a 15 años : 4% sobre sus salarios básicos. De 15 años 1 día a 20 años : 5% sobre sus salarios básicos. De 20 años 1 día a más : 6% sobre sus salarios básicos.
2.17	BONIFICACION POR REFRIGERIO S/0.50 (Cincuenta céntimos de Nuevo Sol).
2.18	ASIGNACION POR 1ero. DE MAYO 1/365ava parte de calorco (14) jornales básicos.
2.19	BONIFICACION POR DIA DEL TRABAJADOR MINERO 1/365ava parte de cuatro (04) jornales básicos.

*[Handwritten signatures and stamps are present at the bottom of the page, including names like 'L. S.', 'H. S.', 'D. S.', 'E. S.', 'F. S.', 'G. S.', 'I. S.', 'J. S.', 'K. S.', 'L. S.', 'M. S.', 'N. S.', 'O. S.', 'P. S.', 'Q. S.', 'R. S.', 'S. S.', 'T. S.', 'U. S.', 'V. S.', 'W. S.', 'X. S.', 'Y. S.', 'Z. S.', and various official stamps.]*

2.20 BONIFICACION SUSTITUTORIA DE DETERGENTE  
S/.0.22 (Veintidós céntimos de Nuevo Sol).

2.21 BONIFICACION SUSTITUTORIA DE COMBUSTIBLE, ZAPATOS DE  
SEGURIDAD Y MAMELUCO  
S/.2.09 (Dos Nuevos Soles con nueve céntimos).

## 2.2 PAGO DOMINICAL AL REGRESAR DE VACACIONES Y DESPUES DE DESCANSO MEDICO (\*)

La Empresa conviene en abonar el salario dominical correspondiente a la semana en que el trabajador obrero se reintegre a sus labores, al concluir sus vacaciones.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día miércoles, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz, al término de sus vacaciones, deberán retornar al trabajo en día martes de la semana siguiente, salvo por disposición en contrario por motivos operacionales.

Asimismo, el trabajador obrero que por causas de accidente de trabajo estuviera hospitalizado o con descanso médico, al reincorporarse a sus labores no perderá su derecho al dominical que pudiera corresponderle.

## 2.3 INICIO DE VACACIONES (\*)

Párrafo 1.- Los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día lunes, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

Párrafo 2.- Los trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz iniciarán el goce de su descanso vacacional siempre en día miércoles, salvo disposición superior en contra que se encuentre justificada por motivos operacionales.

Párrafo 3.- La fecha de uso de las vacaciones se realizará de acuerdo a la programación establecida por la Empresa, la cual previamente habrá coordinado con la Jefatura inmediata y el trabajador, respectivamente.

## 2.4 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA DE DESCANSO (\*)

Los trabajadores que laboren en su "día de descanso" a pedido de la Empresa, percibirán una bonificación del 130% sobre sus salarios básicos, siempre que no descansen sustitutoriamente en otro día.

## 2.5 BONIFICACION POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO SUSTITUTORIO (\*)

La Empresa otorgará una bonificación del 30% sobre la remuneración del día domingo de los trabajadores obreros que, por razones de operaciones, trabajen ese día y descansen en sustitución en días particulares.

## 2.6 BONIFICACION POR SUBSUELO (\*)

Párrafo 1: La Empresa otorgará una bonificación de S/.4.60 (Cuatro y 60/100 Soles) por día trabajado a sus trabajadores que realicen labores permanentemente en subsuelo, durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 25 de Julio del 2018.

Párrafo 2: Los trabajadores que eventualmente realicen labores en subsuelo percibirán, en

Handwritten signatures and dates at the bottom of the document, including a date stamp '11.03.19.22'.

columna aparte, una bonificación de S/4.60 (Cuatro y 60/100 Soles) por jornada trabajada de ocho (08) horas, o la proporción correspondiente por fracciones mínimas trabajadas de una (01) hora, durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 25 de Julio del 2018. Para tales efectos, las labores en subsuelo deben ser realizadas por orden de los respectivos superiores.

#### 2.7 BONIFICACION POR TRABAJO NOCTURNO (\*)

Los trabajadores que laboren entre las 19:00 y 06:00 horas percibirán una bonificación de S/1.90 (Uno y 90/100 Soles) por cada hora laborada dentro de dicho horario, por el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 25 de Julio del 2018.

#### 2.8 BONIFICACIÓN POR SOBRETIEPO

El sobretiempo se pagará con la sobretasa horaria establecida por Ley.

#### 2.9 GRATIFICACIÓN VACACIONAL (MOVILIDAD) (\*)

La Empresa otorgará una gratificación de treinta (30) jornales básicos a todos sus trabajadores obreros que hagan uso de sus vacaciones.

#### 2.10 BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN DÍA FERIADO (\*)

Los trabajadores que laboren a pedido de la Empresa en los feriados establecidos por Ley, percibirán una bonificación del 100% de sus salarios básicos.

Los trabajadores que hayan cumplido con laborar normalmente los restantes días hábiles de la semana y que laboren en los días feriados indicados en el párrafo anterior, percibirán una bonificación equivalente a una tarea adicional, es decir, percibirán en total tres tareas por cada feriado laborado.

#### 2.11 GRATIFICACION POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD (\*)

La Empresa pagará las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad a razón de treinta (30) jornales por cada una, en el caso de los trabajadores obreros; y una remuneración mensual por cada una, en el caso de los trabajadores empleados.

En ambos casos se considerarán las cantidades fijas y permanentes que perciba el trabajador y que sean de su libre disposición.

#### 2.12 ASIGNACION POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

**Párrafo 1:** En caso de muerte por accidente de trabajo o muerte por enfermedad profesional del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 25 de Julio del 2018, la Empresa otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/5,000.00 (Cinco Mil y 00/100 Soles).

**Párrafo 2:** En caso de muerte natural del trabajador durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 25 de Julio del 2018, la Empresa otorgará a los familiares directos de éste (cónyuge, conviviente, hijos o padres, en dicho orden), una asignación de S/4,000.00 (Cuatro Mil y 00/100 Soles).

**Párrafo 3:** Para el pago de las asignaciones referidas en los numerales precedentes, no se requerirá el procedimiento previo de sucesión intestada, bastando para tales efectos el censo oficial de la Empresa.

*[Handwritten signatures and notes are present in this section, including a large '7' and various illegible signatures.]*

### 2.13 ASIGNACION FAMILIAR (\*)

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores de Empresa Minera Los Quanales S.A., de las Unidades Mineras Yauliyacu e Iscaycruz, por concepto de Asignación Familiar, una suma equivalente al diez por ciento (10%) de la Remuneración Mínima Vital vigente a la fecha en que corresponda percibir el beneficio, de conformidad con lo dispuesto en el Artículo 1° de la Ley N° 25129 y en el Artículo 2° de su Reglamento, aprobado mediante D.S. N° 035-90-TR.

### 2.14 ASIGNACION POR EDUCACION Y BECAS (\*)

**Párrafo 1:** La Empresa otorgará a los trabajadores durante el periodo comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 26 de Julio del 2018, una asignación anual por educación ascendente a la suma de S/.700.00 (Setecientos y 00/100 Soles), por cada hijo o hijastro censado, siempre que se encuentren matriculados para seguir sus estudios por educación inicial, primaria, secundaria o superior.

**Párrafo 2:** La asignación por educación será abonada en el mes de Febrero a los trabajadores que acreditan en forma fehaciente que sus hijos cursan los niveles de educación establecidos.

**Párrafo 3:** La Empresa colaborará con los trabajadores que así lo soliciten en las gestiones que éstos realicen ante las entidades públicas o privadas competentes para que sus hijos puedan acceder a becas de estudios técnicos y/o superiores.

### 2.15 BONIFICACIÓN POR MOVILIDAD (TRANSPORTE)

La Empresa otorgará a los trabajadores que laboren en la Jornada de Trabajo 14x7, consistente en catorce (14) días de trabajo continuo por siete (07) días de descanso continuo, una Bonificación por Transporte ascendente a S/.70.00 (Setenta y 00/100 Soles) mensuales, como una subvención parcial del costo del pasaje.

### 2.16 BONIFICACIÓN POR REFRIGERIO

LA EMPRESA otorgará dos (02) paquetes de galletas de 35 gr. y un (01) frugos de 500 ml a cada trabajador por día laborado en horario nocturno.

### 2.17 PRESTAMO SOCIAL

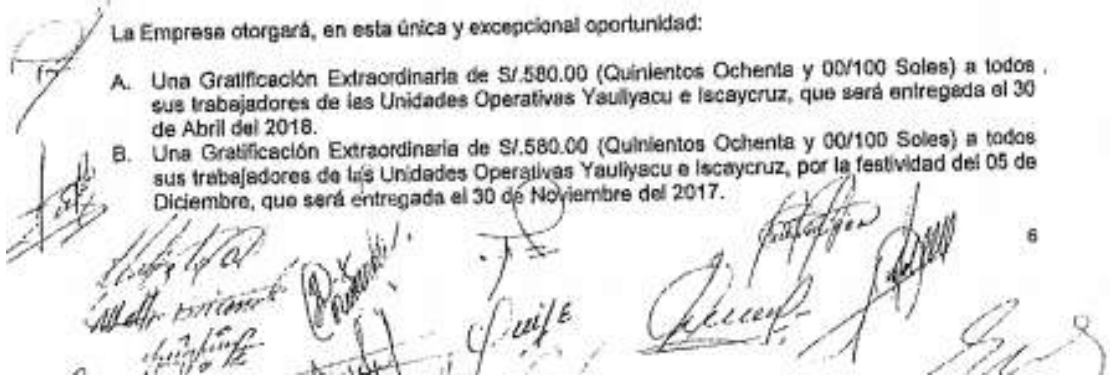
La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores obreros que lo soliciten por escrito, un préstamo social hasta por la suma de S/.3,000.00 (Tres Mil y 00/100 Soles), el cual se otorgará anualmente en la segunda quincena del mes de Febrero. Su devolución se hará en armadas mensuales e iguales a partir del mes de Marzo hasta el mes de Diciembre del mismo año.

Este beneficio sustituye el Préstamo Escolar que se otorgaba por costumbre a los trabajadores obreros de la Unidad Minera Yauliyacu, así como cualquier otro préstamo que los trabajadores obreros de la Empresa pudieran solicitar.

### 2.18 GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

La Empresa otorgará, en esta única y excepcional oportunidad:

- A. Una Gratificación Extraordinaria de S/.580.00 (Quinientos Ochenta y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, que será entregada el 30 de Abril del 2018.
- B. Una Gratificación Extraordinaria de S/.580.00 (Quinientos Ochenta y 00/100 Soles) a todos sus trabajadores de las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, por la festividad del 05 de Diciembre, que será entregada el 30 de Noviembre del 2017.





## CAPITULO III

### SERVICIOS, PRESTACIONES Y OTROS

#### 3.1 CONSUMO DE AGUA Y FLUÍDO ELÉCTRICO

La Empresa, conforme a su disponibilidad y sin restricciones que la puedan ser atribuibles, proporcionará durante las veinticuatro (24) horas del día los servicios de agua y energía eléctrica a las viviendas asignadas a sus trabajadores, velando siempre por el bienestar general de los trabajadores y sus familias.

Los trabajadores, por su parte, se comprometen a no usar en las viviendas asignadas cocinas eléctricas ni estufas hechas.

Los servicios de agua y energía eléctrica son estrictamente para uso doméstico.

#### 3.2 FAMILIA: DEFINICION Y CENSO

Se entiende por familia del trabajador a los siguientes:

- a) Cónyuge o conviviente de acuerdo a Ley, debidamente censada.
- b) Hijos e hijastros menores de 18 años, debidamente censados, así como los hijos e hijastros inválidos imposibilitados totalmente para trabajar.

Para ambos casos es indispensable que dependan económicamente del trabajador.

El censo lo efectuará la Empresa solicitando al trabajador la información que estime pertinente.

#### 3.3 COMEDORES

Los tres comedores asignados por la Empresa a los trabajadores de la Unidad Operativa Yauliyacu, serán administrados y controlados por el Sindicato. La Empresa realizará la supervisión de estos comedores en la forma que estime conveniente.

Las restantes viviendas que la Empresa asigna a sus trabajadores no podrán ser utilizadas, en ningún caso, para prestar servicios de comedor.

#### 3.4 SERVICIO DE SEPELIO

La Empresa proporcionará a sus trabajadores fallecidos por causa de accidente de trabajo o enfermedad profesional, lo siguiente:

- Un ataúd con forro de zinc. Igualmente, proporcionará transporte terrestre adecuado desde la Unidad Operativa Yauliyacu o desde la ciudad de Oyón, cuando el fallecimiento ocurra en la Unidad Operativa Iscaycruz, hasta el lugar del sepelio que deberá estar ubicado dentro del territorio nacional.
- Un entierro en el lugar donde el trabajador fallecido será sepultado, que comprende carroza, capilla ardiente y transporte del ataúd al lugar de entierro.
- Un nicho perpetuo.
- Apoyo en la obtención de los certificados de defunción y necropsia.

Los deudos del trabajador fallecido otorgarán a la Empresa poder suficiente para cobrar a los seguros el importe de los gastos de sepelio que se reconozcan.

Handwritten signatures and stamps at the bottom of the page, including names like 'Montalvo', 'Pérez', 'García', and 'Guzmán', along with various official seals and initials.

### 3.5 ASIGNACIÓN DE VIVIENDA

La Empresa asignará habitaciones a sus trabajadores de la Unidad Operativa Iscaycruz hasta por un máximo de cuatro (04) personas.

La Empresa garantizará el descanso físico adecuado de sus trabajadores, así como el cambio periódico de sábanas y frazadas, y mejorará progresivamente la calidad de vida de sus trabajadores en el Campamento.

### 3.6 ASIGNACION POR MUDANZA

La Empresa otorgará el monto de S/4,000.00 (Cuatro Mil y 00/100 Soles) por concepto de Mudanza, por el período comprendido entre el 26 de Julio del 2017 al 25 de Julio del 2018, cuando el trabajador haga entrega de la vivienda asignada y pase a hacer uso de una habitación independiente, o se retire de la Empresa.

### 3.7 CULTURA

La Empresa implementará en las Unidades Operativas de Yauliyacu e Iscaycruz una biblioteca básica en un ambiente adecuado para uso de ésta. Igualmente, dotará de un punto de red y de dos equipos de cómputo para complementar los servicios de la biblioteca. El Secretario de Asistencia Social del Sindicato y un representante del Área de Bienestar Social de la Empresa organizarán el funcionamiento de la biblioteca y la dotarán de su respectivo Reglamento.

### 3.8 UTILES DE ASEO

La Empresa continuará entregando a los trabajadores los útiles de aseo de acuerdo al sistema de trabajo que mantenga el personal en las Unidades Operativas Yauliyacu e Iscaycruz, según las labores que desempeñen y el área en que trabajen.

### 3.9 LAVANDERÍA

LA EMPRESA otorgará el servicio de lavado de ropa de trabajo (02 mamelucos, 02 chompas tipo Jorge Chávez, 02 Polos Manga Corta y 02 Short de Trabajo) cuando aquellos trabajadores que se encuentren laborando en una Jornada de Trabajo de 14x7, consistente en catorce (14) días de trabajo continuo por siete (07) días de descanso continuo, terminen su periodo de trabajo e inicien sus días libres.

### 3.10 FAMILIA: PREFERENCIA PARA EL INGRESO AL TRABAJO

Las partes convienen que, en caso existan puestos vacantes en la Empresa, los hijos de los trabajadores jubilados que reúnan los requisitos exigidos por la Empresa tendrán preferencia para la postulación al puesto de trabajo.

## CAPITULO IV DEL SINDICATO

### 4.1 COTIZACIONES SINDICALES (\*)

La Empresa descontará por planilla las cotizaciones ordinarias, de acuerdo a Ley.

Para los descuentos de solidaridad en caso de fallecimiento, accidente de trabajo y/o enfermedad del trabajador, así como cuotas extraordinarias, el Sindicato deberá comunicar a la Empresa que esta decisión ha sido adoptada en Asamblea General Extraordinaria acompañando copia del acta

respectiva y cada trabajador, por su parte, ratificará el descuento efectuado al momento de recibir su Boleta de Pago mediante la firma de un documento en el que se acepte el mismo.

#### 4.2 LICENCIAS Y PERMISOS SINDICALES

La Empresa conviene en otorgar un máximo de seiscientos (600) días por año por concepto de Licencia Sindical con goce de remuneraciones a los miembros de la Junta Directiva, por el período comprendido entre el 26 de Julio del 2017 al 25 de Julio del 2018.

Estas Licencias no contemplan los llamados de oficio de las autoridades competentes.

La Empresa otorgará viáticos y pasajes a los dirigentes sindicales que, en función sindical, sean previamente citados por la administración de la Empresa, por las autoridades de trabajo y/o judiciales competentes.

#### 4.3 RECLAMOS INDIVIDUALES Y COLECTIVOS

**Párrafo 1.-** La Empresa atenderá los reclamos individuales que presenten los trabajadores, tratando primero con la Jefatura inmediata; de no hallarse solución al reclamo, este problema será elevado al Jefe del Departamento y en instancia final a la Superintendencia de Gestión Humana. El trabajador podrá reclamar individualmente u optar por ser asesorado por el delegado seccional ante su Jefatura inmediata; de no hallarse solución al reclamo, el trabajador podrá reclamar individualmente u optar por ser asesorado por un (01) dirigente sindical, que no se encuentre laborando o que cuente con Licencia Sindical, en la oportunidad en que se plantee el reclamo ante la Jefatura de Departamento y, en última instancia, ante la Superintendencia de Gestión Humana.

El Sindicato deberá comunicar a la Empresa los nombres de los delegados seccionales dentro del plazo de los diez (10) días calendario siguientes a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo.

**Párrafo 2.-** Los reclamos colectivos serán atendidos por la Superintendencia de Gestión Humana y/o representantes de la Empresa.

Las Superintendencias de Gestión Humana de cada Unidad Operativa y la representación sindical se reunirán quincenalmente en día y hora que acordarán las partes. La representación sindical estará conformada hasta por un máximo de tres (03) dirigentes en cada Unidad Operativa.

#### 4.4 USO DE LOCALES SINDICALES

La Empresa continuará otorgando las facilidades de uso del local de su propiedad, destinados a la organización sindical en la Unidad Operativa Yauliyacu y en la Unidad Operativa Iscaycruz.

En lo sucesivo, el mantenimiento de los locales sindicales en Yauliyacu e Iscaycruz estará a cargo de la organización sindical.

#### 4.5 ASIGNACION POR ANIVERSARIO DEL SINDICATO

La Empresa otorgará al Sindicato la suma de S/8,000.00 (Ocho Mil y 00/100 Soles) en la fecha del Aniversario del Sindicato, por el período comprendido entre el 26 de Julio del 2017 y el 25 de Julio del 2018.

### CAPITULO V

#### DISPOSICIONES FINALES Y TRANSITORIAS

##### 5.1 VIGENCIA DE LA CONVENCION COLECTIVA



El presente Convenio Colectivo tendrá vigencia de un (01) año, contado a partir del 26 de Julio del 2017 hasta el 25 de Julio del 2018.

## 5.2 AMBITO

El ámbito de la presente Convención Colectiva comprenderá a todos los trabajadores de la Empresa que al 26 de Julio del 2017 tengan contrato de trabajo vigente, y aquellos que ingresen con posterioridad a dicha fecha, entendiéndose por ámbito a las Unidades de Producción de Yauliyacu e Iscaycruz, pertenecientes a Empresa Minera Los Quenuales S.A.

Las partes dejan establecido que todos los beneficios pactados en el presente Convenio serán aplicables a todos los trabajadores que hayan superado el periodo de prueba de tres (03) meses a la fecha de su otorgamiento; con excepción de la Cláusula 2.12, referida a Asignación por Fallecimiento del Trabajador, que será de aplicación inmediata.

## 5.3 INTERPRETACION DE LA CONVENCION COLECTIVA

Para efectos de la interpretación de las cláusulas de la presente Convención Colectiva, las partes se someterán a lo que dispone la normalidad vigente sobre la materia.

## 5.4 EDICION DE LA CONVENCION COLECTIVA

La Empresa editará la presente Convención Colectiva y la distribuirá gratuitamente a los trabajadores, a través del Sindicato, dentro de los treinta (30) días posteriores a la conclusión de la Negociación Colectiva.

## 5.5 PAGO DE REINTEGROS

La Empresa abonará a los trabajadores los reintegros que se deriven del presente Convenio Colectivo, en Boleta aparte, a más tardar el 30 de Diciembre del 2017.

## 5.6 INCREMENTO DE REMUNERACION Y EXTINCION DE LA CLAUSULA TRANSITORIA

Se deja constancia que la Empresa otorgó a partir del 01 de Enero del 2015 a los trabajadores empleados de la Unidad Operativa Iscaycruz que venían percibiendo el beneficio de la Cláusula Transitoria contemplado en la Cláusula 5.6 del Convenio Colectivo correspondiente al periodo 2012-2014, un incremento de S/.200.00 (Doscientos y 00/100 Soles) a la remuneración básica mensual vigente a dicha fecha, quedando extinguida la Cláusula Transitoria a partir del 01 de Enero del 2015.

**"LA EMPRESA Y EL SINDICATO DEJAN CONSTANCIA Y RATIFICAN QUE LOS BENEFICIOS IDENTIFICADOS CON UN ASTERISCO (\*) SON BENEFICIOS PERMANENTES".**



The image shows several handwritten signatures in black ink, arranged in two groups. The group on the left consists of approximately seven signatures, and the group on the right consists of approximately five signatures. These signatures are placed below the text regarding the ratification of permanent benefits.

TRAMITE DOCUMENTARIO  
CONVENIO COLECTIVO 2017 / 2018  
REG. \_\_\_\_\_ MORA \_\_\_\_\_ FULGON \_\_\_\_\_

A los 11 días del mes de diciembre del año 2017, se reunieron en el local del restaurant "MIRASUR", ubicado en la localidad de Mala, provincia de Cañete, de una parte:

*[Handwritten signature]*

Compañía Minera Condestable S.A., identificada con RUC 20100056802 y domicilio en Av. Manuel Olguin 501 octavo piso, distrito de Santiago de Surco, representada por los señores:

Edgar Vivanco Montejo, con DNI N° 07481699, Gerente de Recursos Humanos, Raúl Solís Bustamante, con DNI N° 08563759, Jefe de Recursos Humanos, y Pablo Olivera Del Castillo, con DNI N° 40135162, apoderado, a la que en adelante se le denominará Condestable.

*[Handwritten signature]*

Y de la otra parte el Sindicato de Trabajadores Mineros de Compañía Minera Condestable S. A., reconocido oficialmente el 06-10-08, mediante resolución 006-2008-MTPE/2/12.622-REG.SIND. y domicilio en manzana "D" lote 11, urbanización Villa Condestable 2° piso, representada por los señores:

Jesús Leva Guzmán, con DNI 41534759, Secretario General  
Jose Pumaylle Huamancha con DNI 40042674, Secretario de Actas y Archivos,  
Edgar Pahuschón Barrios, con DNI 20113988, Secretario de Defensa,  
Juan Carlos Porras Napan, con DNI 42041032, Secretario de Economía,  
Felipe Quispe Carpio, con DNI 30767972, Representante de la Asamblea,  
Elvis Alvarez Guzmán, con DNI 04031042, Representante de la Asamblea,  
Victor Melchor Matamoros, con DNI 40107413, Representante de la Asamblea,  
Victor Torres Carranza, con DNI 21883873, Representante de la Asamblea,  
Felipe Godos Aguilar con DNI 03356893, Representante de la Asamblea,  
Ronald Olano Diaz, con DNI 41976354, Representante de la Asamblea,  
Máximo Francia Manco, con DNI 15391581, Representante de la Asamblea,  
Carlos Fernandez Pereda, con DNI 15425623, Representante de la Asamblea,  
Nelly Auristela Ledesma Raraz, con DNI 08706439 Asesora Legal, Reg. CAL 33834, y  
Ronald Zavala Urbina, con DNI 15392951, Asesor Económico del Sindicato, a los que en adelante se le denominará el Sindicato.

*[Handwritten signature]*

Condestable y el Sindicato deliberaron ampliamente sobre las razones que sustentan sus planteamientos, llegando a los siguientes acuerdos que dan solución completa y definitiva al Pliego de Reclamos presentado el 12 de setiembre de 2017, de acuerdo a los términos y condiciones que se señalan en el presente documento:

**Cláusula Primera. Referencias Legales y Convencionales**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se encuentra amparado en el artículo 28° de la Constitución Política del Perú vigente, los convenios internacionales de la Organización Internacional del Trabajo N° 87° y 98° y los procedimientos legales que establece el Decreto Supremo N° 010-2003-TR, su reglamento y otros dispositivos anexos y complementarios.

*[Handwritten signature]*

Convenio Colectivo 2017/2018

*[Handwritten signatures and stamps]*

**Cláusula Segunda. Ámbito de Aplicación**

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se aplica a todos los trabajadores de Condestable afiliados al Sindicato. En consecuencia, ~~las condiciones y beneficios~~ previstos en este documento serán aplicables a todos los trabajadores afiliados al Sindicato de acuerdo con la relación presentada por el Sindicato el 20 de noviembre de 2017 y que, a la fecha de inicio de la vigencia, tengan vínculo laboral con Condestable más de noventa (90) días calendario de labor continua.

**Cláusula Tercera. Vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo.**

La vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo será de un (01) año, desde el 01 de noviembre de dos mil diecisiete, hasta el 31 de octubre de dos mil dieciocho.

Los beneficios acordados por las partes, al amparo del presente Convenio Colectivo de Trabajo se mantendrán vigentes durante el periodo señalado, en los términos que se detallan en las cláusulas siguientes.

**Cláusula Cuarta. Desarrollo y Calificación Profesional**

Condestable continuará implementando herramientas para el desarrollo profesional y personal de sus trabajadores, y permanentemente promoverá su desarrollo y crecimiento dentro de la organización, brindando las oportunidades para ello (cláusula permanente).

**Cláusula Quinta. Incremento de Remuneraciones y salvaguarda.**

Condestable otorgará un incremento salarial de S/. 4.00 (cuatro soles con 00/100) diarios que registrá a partir del primer día del mes de noviembre de 2017.

El incremento se aplicará sobre la remuneración básica vigente al 31 de octubre de 2017 de cada uno de los trabajadores afiliados al Sindicato.

Los reintegros que correspondan serán abonados el 31 de diciembre de 2017.

**Salvaguarda de la Cláusula Quinta.** Si durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo, las condiciones económicas del país se deterioran sustancialmente, y el Índice de Precios al Consumidor a nivel nacional (Inflación Nacional) que publica el Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), sufre una variación porcentual acumulada superior al 7.00% (siete puntos porcentuales) durante el periodo comprendido dentro de la vigencia del convenio, Condestable incrementará la remuneración básica de los trabajadores en el monto que corresponda a la diferencia entre la inflación nacional acumulada total durante el periodo comprendido dentro de la vigencia del convenio, menos el 7.00% (siete puntos porcentuales). Dicho incremento se computará únicamente respecto de la remuneración básica, y se hará efectivo a partir de noviembre de 2018. La aplicación de la presente salvaguarda no modificará los demás términos y condiciones del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Cláusula Sexta. Asignación por Alimentación**

Condestable otorgará a los trabajadores una Asignación por Alimentación, según el siguiente detalle:

- CONVENIO 1, P. 1 - LAMETE
- Trabajadores que laboran en jornada acumulativa o atípica <sup>10x5</sup> a la suma de S/ 8.50 (ocho con 50/100 soles) diarios, por día real y efectivamente laborado, el mismo que registrará durante toda la vigencia del presente Convenio.
  - Trabajadores que laboran en jornada 6x1; la suma <sup>REG</sup> de S/ 6.50 (seis con 50/100 soles) diarios, por día real y efectivamente laborado, el mismo que registrará durante toda la vigencia del presente convenio.

#### Cláusula Séptima. Entrega Mensual de Detergente

Condestable continuará entregando un (1) kilogramo de detergente mensual de una marca comercial a los trabajadores sindicalizados.

#### Cláusula Octava. Sobretiempo

Condestable retribuirá las labores en sobretiempo de los trabajadores que presten servicios en el régimen de jornadas acumulativas (Régimen 10x5) vigente en Condestable siempre que superen el cálculo compensatorio de la jornada atípica o a los trabajadores que laboren más horas de las establecidas en el régimen regular (Régimen 6x1); en ambos casos corresponda su calificación, conforme se detalla a continuación:

- (a) CONDESTABLE en dichos supuestos otorgará a sus trabajadores que realicen labores en sobretiempo, la opción de compensar con descanso físico o recibir el pago por estas labores, previa aceptación del trabajador, de acuerdo con las normas legales vigentes:
- Sobretasa del 25% para las dos (02) primeras horas.
  - Sobretasa del 35% para las dos horas siguientes.
  - En caso de labores durante el día de descanso semanal obligatorio (DSO), la sobretasa equivaldrá al 100%, de acuerdo con el ordenamiento laboral vigente.
- (b) Se acordó que la base de cálculo para el pago por labores en sobretiempo será la tasa horaria que actualmente aplica Condestable que resulta de dividir la remuneración básica mensual y la asignación familiar entre doscientos cuarenta (240) horas, de acuerdo con las normas vigentes.
- (c) Para la realización de labores en sobretiempo el trabajador deberá contar previamente con la boleta de autorización de sobretiempo debidamente firmada por el jefe del Área correspondiente.
- (d) El sobretiempo será realizado siempre en horas completas y en un múltiplo de una (1) hora.

#### Cláusula Novena. Remuneración Mínima Minera

El salario mínimo en Condestable estará regulado por el Decreto Supremo N° 030-89-TR, que establece que dicho monto no podrá ser inferior al que resulte de aplicar un veinticinco por ciento (25%) adicional a la remuneración mínima vital, vigente en la oportunidad de pago.

A 1 3 1







**Cláusula decimonovena. Asignación por Fallecimiento**

12 DIC 2017

Condestable otorgará a sus trabajadores una Asignación Familiar Extraordinaria ascendente a la suma de S/. 1,650.00 (unos mil seiscientos cincuenta soles), en caso de fallecimiento de familiares directos, entendiéndose como tales al cónyuge o conviviente e hijos, debidamente acreditados e inscritos como derechohabientes ante ESSALUD, así como a los padres y hermanos del trabajador.

El pago de la Asignación señalada se efectuará dentro de los (5) días calendarios posteriores a la fecha en que el trabajador presente a Condestable copia certificada del Acta de Defunción correspondiente, lo que debe ocurrir a más tardar a los quince (15) días calendarios posteriores a la fecha de fallecimiento, vencido el plazo señalado, el trabajador perderá el derecho de solicitar el pago de la Asignación.

Queda expresamente establecido que la Asignación por Fallecimiento se pagará por única vez, siendo de naturaleza extraordinaria, y en consecuencia no constituye remuneración computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista o pueda existir en Condestable, ni base de cálculo para el pago de contribuciones sociales.

**Cláusula Vigésima. Licencia Sindical**

Condestable otorgará licencia sindical basado en lo dispuesto por el Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo, aprobado por el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (modificado por el Decreto Supremo N° 003-2017-TR), su Reglamento aprobado por decreto Supremo N° 011-92-TR, y las características particulares de las operaciones de Condestable de acuerdo a lo siguiente:

1. Los permisos se otorgarán únicamente a los miembros de la dirigencia sindical elegida por asamblea. A tal efecto, al inicio de la vigencia del Convenio Colectivo de Trabajo y/o al inicio del periodo de gestión de la junta directiva del Sindicato, éste presentará a Condestable la documentación que acredite a los dirigentes sindicales, obligándose además a comunicar las eventuales variaciones en la composición de dicha dirigencia.
2. Condestable otorgará un total de 300 (trescientos) días de licencia sindical, durante la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo para la dirigencia sindical. Queda establecido que los días de permiso no son acumulables con otros periodos y que los días de reuniones con Condestable en negociación colectiva en trato directo y/o en conciliación y/o reuniones extra proceso y/o reunión de coordinación mensual, no se considerarán en el cómputo de los días de Licencia Sindical.
3. El Sindicato remitirá a recursos humanos la solicitud de la Licencia Sindical con una anticipación mínima de dos (02) días hábiles al día en que se gozará la licencia sindical.
4. A tal efecto, el Sindicato podrá presentar la solicitud por escrito o por medios electrónicos.
5. La Licencia Sindical será solicitado al inicio o al final de la jornada de trabajo y no en horas intermedias.
6. La Licencia Sindical solo se aplica a las horas en planilla.

Convenio Colectivo 2017/2018

- ~~TRAMITE DOCUMENTARIO~~
7. La solicitud de la Licencia Sindical deberá contar como mínimo con la firma del Secretario General y otro dirigente que no sea el beneficiario del permiso, con excepción del Secretario General o Secretario General Adjunto y será otorgado como máximo a ocho (8) dirigentes por oportunidad.
  8. La Empresa otorgará la Licencia Sindical siempre y cuando no interfiera con sus operaciones, previa coordinación con el Sindicato.
  9. Los permisos sindicales serán considerados en periodos de un día (1) completo, no en valores parciales ni menores a este y en progresión de edición en periodos similares.
  10. La incomparecencia a laborar por parte de los dirigentes sin la debida licencia sindical, aún en el supuesto de que dicha inasistencia se haya sustentado en cuestiones sindicales, será considerada como falta injustificada al trabajo y se encontrará sujeta a medidas disciplinarias de acuerdo al Reglamento Interno de Trabajo.

**Cláusula Vigésima primera. Asistencia**

Las partes reconocen que el ausentismo laboral constituye uno de los principales factores que afectan la productividad y economía de Condestable y de los trabajadores, al tiempo que se comprometen a desarrollar sus actividades primando la buena fe, armonía, la comunicación y diálogo siempre como primera instancia antes de aplicar medidas de fuerza, que perjudican la economía de los trabajadores al no recibir pago alguno por las horas o guardias no laboradas.

Como un incentivo para superar la situación descrita, Condestable otorgará un pago extraordinario, atendiendo al cumplimiento de los criterios establecidos en la presente cláusula, ascenderá a la suma de hasta S/. 2,300.00 (dos mil trescientos soles) por trabajador. Las partes reconocen que el beneficio pactado es de naturaleza extraordinaria, en consecuencia y de conformidad con lo establecido por el literal a) del artículo 19 del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no es computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista, y será otorgado por única vez, por lo que el Sindicato declara conocer y aceptar que este beneficio no es exigible en el futuro.

**1. Causalidad del beneficio:**

A fin de generar el derecho a percibir el beneficio objeto de la presente cláusula, los trabajadores afiliados al Sindicato deberán cumplir con sus obligaciones de trabajo y asistencia a su respectiva labor en los días y turnos que le corresponde a fin de garantizar la continuidad y normalidad de las labores productivas.

Se precisa que el beneficio será abonado hasta el 05 de febrero de 2018, el cual registrará desde 01 de noviembre del 2017 al 31 de octubre de 2018, el mismo que en caso de incumplimiento será descontado de sus Beneficios Sociales (Gratificaciones y/o Utilidades) respetando los mínimos legales establecidos por el Decreto Supremo N° 030-89-TR y hasta la cobertura del adeudo.

Condestable señala que la ausencia injustificada e individualizada será castigada con el descuento del 50% del beneficio (menos el impuesto a la renta de quinta

Convenio Colectivo 2017/2018

*[Handwritten signatures and initials are present throughout the document, including a large signature on the left side of the first list item, and several signatures on the right side of the page.]*

12 Dic 2017  
categoría) y la segunda falta será castigada en igual porcentaje (menor el impuesto a la renta de quinta categoría), la excepción a la regla anterior lo constituyen las situaciones de faltas justificadas del punto (ii) de la presente cláusula.

TEL: \_\_\_\_\_ HORA: \_\_\_\_\_ PULSOS: \_\_\_\_\_

2. Forma de pago del beneficio:

**Monto del beneficio:** Hasta S/. 2,300.00 (Dos mil trescientos soles), que se otorgará durante los primeros cinco (5) días útiles del mes de febrero de 2018.

3. Forma de Cálculo del Beneficio:

A fin de determinar el monto que corresponderá al trabajador, se tendrán en consideración los siguientes criterios.

(i) El monto señalado en el punto anterior, corresponderán a los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable durante la totalidad del periodo de (12) meses anteriores al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo. De conformidad con lo establecido en la Cláusula Tercera.

Los trabajadores que durante el periodo de doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del año de vigencia del Convenio Colectivo, mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de seis (6) meses completos, tendrán derecho a percibir el cincuenta (50%) de los montos señalados en el punto anterior.

De igual forma, los trabajadores que durante el periodo de doce (12) meses anteriores a la fecha de inicio del año de vigencia del Convenio Colectivo, mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de tres (3) meses completos, tendrán derecho a percibir el veinticinco por ciento (25%) de los montos señalados en el punto anterior.

(ii) Se considera como asistencia normal del trabajador, los siguientes supuestos:

- Licencias y/o Permisos Sindicales otorgados por Condestable al amparo de la ley o de lo pactado en el presente Convenio Colectivo.
- Descanso vacacional.
- Descansos médicos por accidente de trabajo y/o accidente común.
- Descansos médicos por enfermedades profesionales y/o enfermedades comunes.
- Los días de inasistencia por razones que, de acuerdo a ley, sean considerados como laborados para todo efecto legal.

**Cláusula Vigésima segunda. Bonificación por Cierre de Pliego**

Atendiendo a la responsabilidad y buena voluntad mostrada por el Sindicato durante el curso de la negociación colectiva, que ha permitido que las partes arriben a una solución del Pliego de Reclamos en trato directo, Condestable conviene en otorgar a los trabajadores afiliados al Sindicato, por única vez, una Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego ascendente a la suma de S/. 1,100.00 (un mil cien y 00/100 Soles), que se pagará el 14 de diciembre de 2017.

El cálculo se efectuará de acuerdo con lo siguiente:

Convenio Colectivo 2017/2018



12 DIC 2017

- Los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por la totalidad del periodo de doce (12) meses anteriores al inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo de Trabajo percibirá el total que corresponda pagar, es decir, la suma de S/. 1,100.00 (un mil cien y 00/100 Soles).
- Los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de seis (6) meses completos anteriores a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir el cincuenta por ciento (50%) del monto del beneficio que corresponde pagar, es decir, la suma de S/. 550.00 (quinientos cincuenta soles).
- De igual forma, los trabajadores que mantengan vínculo laboral vigente con Condestable por un periodo mínimo de tres (3) meses completos anteriores a la fecha de inicio de la vigencia del Convenio Colectivo, tendrán derecho a percibir el veinticinco por ciento (25%) del monto del beneficio que corresponde pagar, es decir, la suma de S/. 275 (doscientos setenta y cinco soles).

De conformidad con lo establecido en la cláusula tercera, el inicio de la vigencia del presente Convenio Colectivo se computa desde el 01 de noviembre de 2017.

Queda expresamente establecido que la Bonificación por Cierre de pliego se pagará por única vez, siendo de naturaleza extraordinaria, y en consecuencia, de conformidad con lo establecido por el literal a) del artículo 19° del Texto Único Ordenado del Decreto Legislativo N° 650, Ley de Compensación por Tiempo de Servicios, no constituye remuneración computable para el cálculo de cualquier otro beneficio de naturaleza legal y/o convencional que exista o pueda existir en Condestable, ni base de cálculo para el pago de contribuciones sociales.

**Cláusula Vigésimotercera. Aniversario Sindical**

Condestable entregará al Sindicato, la suma de S/. 10,050.00 (diez mil cincuenta y 00/100 Soles) por Aniversario Sindical, pago que se hará efectivo dentro de los primeros quince (15) días del mes de setiembre de 2018.

**Cláusula Vigésimocuarta. Fuero Sindical**

Las partes convienen en otorgar el fuero sindical a dieciocho miembros de la junta directiva, por el lapso de la vigencia del presente convenio colectivo.

**Cláusula Vigésimoquinta. Publicación del Convenio**

Condestable entregará por única vez al Sindicato, dentro de los treinta (30) días calendario contados a partir de la fecha del presente documento, una cantidad de ejemplares equivalente al número de afiliados que el Sindicato haya acreditado ante la Empresa, a la fecha de inicio de vigencia del presente Convenio Colectivo, debidamente empastados, a fin de que sean distribuidos entre los trabajadores afiliados.

Cláusula permanente.

**Cláusula Vigésimosexta. Reuniones de Coordinación Mensual**

Condestable y el Sindicato reiteran su compromiso y voluntad de continuar mensualmente con la realización de las reuniones de coordinación mensual dentro de

Convenio Colectivo 2017/2018



Anexo PP. Sociedad Minera Austria Duvaz S.A.C. y sindicato de trabajadores mineros, metalúrgicos de las empresas especializadas, contratistas y usuaria

CONVENIO COLECTIVO 2017-2018

En la ciudad de Lima, a los 07 días del mes de julio de 2017, de acuerdo a lo regulado en el artículo 57° del TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de trabajo DS N° 010-2003-TR, concordante con el 40° de su reglamento el DS N° 011-92-TR, se da inicio a la reunión de trata directa, estando presentes en el acto, SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS, CONTRATISTA Y DE LA USUARIA SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C, representados por De La Cruz Paucar, Yoni con DNI 16135871, Cardenas Misajel, Jesus Edgar con DNI 80002865, Agullar Turpo, Mario Leonidas con DNI 42090968, Vilca Flores, Ruben Alfonso con DNI 40044288, Inga Yantas, Elias Jorge con DNI 21131230, Fierro Ames, Jaime Santiago con DNI 20665983, Santos Nieto De Vila, Rufina con DNI 22883024, De La Cruz Paucar, Jorge Raul con DNI 21272195, Ramirez Salcedo, Ricardo Javier con DNI 21287136, Arenas Rodriguez, Hugo Angel con DNI 20708197, Arredondo Lagos, Hernando Noe DNI 21258913, Jurado Ramos, Rafael Hector con DNI 45433592 y como representante de la Federación Nacional de Trabajadores de las Empresas Especializadas y Contratistas de la Actividad Minera y Metalúrgica del Peru el Sr. Fidel Reginaldo Enriquez con DNI 21283205, y por la empresa SOCIEDAD MINERA AUSTRIA DUVAZ S.A.C representada por el Sr. Cristian Cadenillas Rabanal identificado con DNI N° 45952581, Sr. Juan Manuel Gutierrez Torres con DNI N° 10684351, por la empresa E.E EMCIT S.A.C representado por Delfin Toribio Bendezu con DNI N. 20102879 y por la empresa CUPRITA JP SAC con RUC 20511081590 representado por Enrique Castillo Chapiama con DNI N° 25497210.

Luego de las deliberaciones del caso y de un breve intercambio de ideas, ambas partes coinciden y proceden a determinar los siguientes puntos:

1.- **Ámbito**

En este punto las partes acuerdan que el ámbito será aplicable a todos los trabajadores que estén sindicalizados al 7 de Julio de 2017.

2.- **Vigencia del Convenio**

Las partes acuerdan que la vigencia del convenio será del 17 de junio del 2017 al 16 de junio del 2018.

3.- **Dotación de Vivienda y facilidad de vestuarios**

Las empresas convienen en otorgar las viviendas a los trabajadores en condición de soltero con todos los servicios básicos, lavado de ropa de cama cada trimestre y un adecuado servicio de mantenimiento y limpieza de las viviendas.

Las empresas implementaran un separador en los casilleros y se ampliará los vestuarios según las posibilidades de las empresas.

Las empresas implementarán una mesa de billar un sapo y una mesa de fulbito, para cada empresa.

**4.- Categorías y escala salarial**

Las empresas convienen en revisar y aplicar en un plazo de 90 días la categorización y nivelación salarial de los trabajadores según corresponda.

**5.- Movilidad por salida de trabajadores**

Las empresas convienen en otorgar por este concepto de movilidad en cada salida al concluir la jornada 14X7 a sus trabajadores la suma de S/. 50 (cincuenta soles), incluidos los dirigentes que estén con licencia o permiso sindical.

**6.- Licencias Sindicales**

Las empresas otorgarán las licencias sindicales con goce de remuneraciones de S/. 170 días hombre al año cuando lo soliciten con 48 horas de anticipación, asimismo las empresas otorgarán 65 días de licencia sindical, con goce de remuneraciones para los dirigentes de grado superior cuando lo soliciten con 48 horas de anticipación.

**7.- Local Sindical**

Las empresas implementarán un piso pulido en el local sindical de mina, asimismo los trabajadores de la unidad podrán usarlo como paradero en caso de lluvia, se facilitará un escritorio y seis sillas y panel informativo.

**8.- Descuentos Sindicales**

Las empresas cumplirán con efectuar el descuento sindical ordinario de manera mensual y extraordinario para tal efecto la organización sindical hará llegar copia del acta de Asamblea con la firma respectiva de los asambleístas que aprueban dicho descuento, asimismo el sindicato se hace responsable de los reclamos que pudieran surgir del mencionado descuento; las cuotas sindicales no descontadas en el mes que corresponden serán descontadas en su totalidad en el mes que se detecte con el debido sustento que presentará el sindicato.

**9.- Facilidades a Dirigentes**

Las empresas otorgarán a los dirigentes representantes del sindicato las condiciones de viáticos y facilidades en las reuniones que se realicen ante la autoridad de trabajo, el llamado de la empresa y autoridades regionales y judiciales, con el debido sustento y que sean presentado con 48 horas de anticipación.

**10.- Asignación por Aniversario**

Las empresas otorgarán por aniversario del Sindicato la suma de S/. 2,600 soles en 30 días antes de la fecha del aniversario.

**11.- Asignación Escolar**

Las empresas convienen en otorgar por este concepto la suma de S/. 165 soles en el mes de febrero a cada trabajador con hijo censado y con vínculo laboral vigente.

**12.- Bonificación por 5 de diciembre**

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*



Las empresas otorgarán a cada uno de sus trabajadores 2 jornales adicionales a cada trabajador con vínculo laboral vigente el cuál se pagará en el mes de diciembre.

**13.- Asignación por fallecimiento de trabajador y familiares**

Las empresas otorgarán tres mil soles por fallecimiento de trabajador, sea cual sea la causa y ochocientos soles por fallecimiento de familiares directos (Padres del trabajador, hermanos, esposa e hijos).

El permiso es de 5 días con goce de haberes dentro de la región, si el suceso se produce fuera de la región se otorgará 7 días con goce de haberes.

**14.- Bonificación por el 1° de Mayo**

Las empresas otorgarán la suma de S/. 45,000 (cuarenta y cinco mil soles) por bonificación por el 1° de Mayo a la cuenta bancaria debidamente acreditada del Sindicato, la misma que se pagará en el mes de mayo.

**15.- Capacitaciones a los trabajadores**

Las empresas facilitaran profesionales técnicos en minería para capacitar en minería voladura, operaciones de equipos, mantenimiento de equipos, soldadura y geología de manera periódica.

**16.- Bonificación trimestral de permanencia laboral**

Las empresas otorgará a cada uno de sus trabajadores una bonificación de la cuarta parte del salario mensual cada tres meses cumplidos por asistencia perfecta a las labores, incluyendo en dicho beneficio a los trabajadores con descanso médico dentro de los 20 primeros días, permisos justificados y licencias y permisos sindicales, para efectos del cómputo de asistencia perfecta este será referido por mes.

**17.- Convenio de descuento Cooperativas**

Las partes acuerdan otorgar las facilidades de descuento por planilla de aportes de los trabajadores socios a las cooperativas CrediPlata y Centrocoop.

**18.- Mercantil**

Cada empresa contará una sola mercantil, a propuesta del sindicato, asimismo se conviene que los créditos no proceden cuando se traten de bebidas alcohólicas. Las Empresas se reservan el derecho a inspeccionar el cumplimiento de este acuerdo, y sancionará con la exclusión del proveedor de la mercantil. El monto máximo de crédito es de 200 soles mensuales.

**19.- Dotación de fosforo y útiles de aspo**

Las empresas otorgará a cada trabajador un paquete de fósforo y una barra de jabón de tocador mensualmente.

*[Handwritten signatures and initials on the left margin]*

*[Handwritten signatures and initials on the right margin]*

*[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]*

**20. Mamelucos y Zapatos de Seguridad**

Las empresas otorgará dos mameluco drill en el mes de octubre de 2017 y un mameluco térmico en el mes de diciembre 2017, en lo correspondiente a los zapatos de seguridad el sindicato presentará tres propuesta y en conjunto con la empresa se erigirá uno que se otorgará en el mes de octubre de 2017.

**21. Salud y exámenes de salud anual**

La programación de los exámenes médicos periódicos ocupacionales se realizará dentro de los días laborables del trabajador. A solicitud del trabajador se entregará el informe médico, por el departamento médico, dentro de las 72 horas de solicitado por el trabajador.

Las partes acuerdan que las empresas mantendrán la cobertura del SCTR salud en EsSalud para sus afiliados.

Las partes acuerdan que la posta de la Unidad contará con dos Médicos que se releven entre sí y cuente con medicinas de acuerdo a ley.

**22. Aumento General**

Las empresas conviene en otorgar un aumento al jornal básico de S/. 2.50 soles, adicionalmente una bonificación extraordinaria no remunerativa de S/. 1.10, la cual se incorporará al jornal básico de la siguiente forma; S/. 0.50 en el mes de diciembre del 2017 y S/. 0.60 en el mes de Junio del 2018.

**23. Alimentación Atípica**

Las empresas se compromete a mejorar la calidad y cantidad de los alimentos de los trabajadores de acuerdo con la normativa legal vigente, dentro de este concepto se considerará a los dirigentes con permisos y licencias sindicales, el valor de este beneficio será entregado también a los trabajadores que no consumen en los comedores por tener familia.

**24. Bonificación Subsuelo**

La empresa otorgará por este concepto un incremento de S/. 0.10 soles diarios, siendo un total de S/. 0.85 soles diarios.

**25. Bonificación por Altura**

La empresa otorgará por este concepto un incremento de S/. 0.25 soles diarios, siendo un total de S/. 0.95 soles diarios.

**26. Bonificación Nocturna**

La empresa otorgará por este concepto un incremento de S/. 0.10 soles diarios, siendo un total de S/. 0.60 soles.

**27. Comedores**

La empresa conjuntamente con el sindicato realizaran las inspecciones de higiene, calidad y cantidad de los alimentos en los comedores dos veces al mes.

**28. Agendas**

Las reuniones de agenda se realizarán quincenalmente con la finalidad de tratar cualquier problemática laboral existente, para ello el sindicato presentará la agenda a tratar con una semana de anticipación en la que participaran cuatro dirigentes nombrados por la organización sindical para esta reunión, la empresa otorgara los permisos sindicales respectivos.

**29. Tapers y Loncheras**

La empresa otorgará durante el año calendario (enero – diciembre) en dos oportunidades, tapers y lonchera. Uno en el mes de enero y otro en el mes de julio.

**30. Ratificación de Beneficios Pactados**

La empresa mantendrá por este concepto no remunerativo la suma de S/ 1.90 soles por cada asistencia diaria.

**31. Folletización**

La empresa se compromete a folletizar el convenio en el plazo de 30 días después de firmado el convenio colectivo.

**32. Bonificación por Quinquenio**

Concepto no remunerativo que se asigna a los trabajadores de la siguiente forma:

- Haber cumplido 5 años y 1 día hasta los 10 años: el 1% del jornal básico.
- Haber cumplido 10 años y 1 día hasta los 15 años: el 1.05% del jornal básico.
- Haber cumplido 15 años y 1 día hasta los 20 años: el 1.15% del jornal básico.
- Haber cumplido 20 años y 1 día hasta los 25 años: el 1.30% del jornal básico.

**33. Reintegro**

El reintegro del presente pliego se realizará en el mes de julio del 2017, cabe precisar que este reintegro será entregado como bono extraordinario no remunerativo.

Leída la presente acta, ambas partes se ratifican en el contenido de la misma, procediendo a suscribirla en señal de conformidad, siendo a las 3:22 horas del día 07 de julio del 2017.

CUPRITA J.P. SAC.

EMCIT SAC

SUTMIFECRISMA  
COMITÉ DE LA CIUDAD PAUJANA

Anexo QQ. Compañía de minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores de la UEA Uchuchacua



## ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN TRATO DIRECTO

Siendo las 11:00 a.m. del día viernes 26 de mayo del 2017, se presentaron en el Centro de Convenciones Real Audiencia en la ciudad de Lima, de una parte en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE LA CIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., UEA UCHUCHACUA, los señores: ROMEL PORTAL RIVERA con DNI N° 40532636, en su calidad de Secretario General Adjunto, ESPINOZA SEGUNDO NILO ZEMINIT con DNI N° 10411602, en su calidad de Sub Secretario de Defensa, ORTIZ PAZ EDGAR EFRAIN con DNI N° 40342011, en su calidad de Sub Secretario de Organización, APOLONIO OSORIO REYES con DNI N° 04201678, en su calidad de Sub Secretario de Actas y Archivos y JOHAN ALCEDO TOLENTINO con DNI N° 15217658, en su calidad de Delegado de Masa; y de la otra parte en representación de la empresa COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., los señores: MIGUEL ANGEL DE LA FLOR MUSSO, identificado con DNI N° 08231956, en su calidad de Gerente de Administración y Recursos Humanos, JUAN CARLOS VARGAS BYRNE, identificado con DNI N° 09998101, en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Administración de Personal, RAFAEL SEGA ZAMBRANO, identificado con DNI N° 80214600, en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, ENRIQUE ROMERO GRAUS, identificado con DNI N° 42299722, en su calidad de Administrador Laboral y FERNANDO BLÁCIDO HURTADO, identificado con DNI N° 45963466, en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y Sindicales; quienes en reunión de trato directo, a fin de tratar los puntos relacionados a su pliego de reclamos.

Iniciada la diligencia y luego de una amplia deliberación, las partes acuerdan suscribir el presente convenio colectivo de acuerdo a los siguientes puntos:

**PUNTO N° UNO: AMBITO.**- Las partes acuerdan que, el ámbito de la convención colectiva que se formaliza en el presente documento, será para todos los trabajadores obreros de la Unidad de Uchucchacua, de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. contemplándose las excepciones que establece el Artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como las que se especifiquen en las cláusulas siguientes.

**PUNTO N° DOS: VIGENCIA.**- Las partes acuerdan que la vigencia de la presente negociación colectiva será de un año, contados desde el 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018; a excepción de los puntos permanentes señalados en el Punto N° 10, 11, 16, 22 y 23 de la presente acta.

**PUNTO N° TRES: AUMENTO GENERAL.**- La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores un aumento general de remuneraciones sobre sus salarios básicos, de S/ 4.10 (CUATRO Y 10/100 SOLES) diarios, aumento que se sujetará a las siguientes especificaciones:

- a) Alcanzará a los trabajadores obreros de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad de Uchucchacua que al 01 de Febrero de 2017, tengan una antigüedad mayor a tres meses.
- b) El aumento regirá desde el 01 de febrero de 2017 al 31 de Enero de 2018, y tiene un efecto permanente sobre las remuneraciones de los trabajadores obreros de Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua.
- c) Este aumento será independiente a cualquier otro aumento que pudiera otorgar el Supremo Gobierno durante la vigencia del presente Convenio.

**PUNTO N° CUATRO: BONIFICACION POR ALTURA.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de BONIFICACION POR ALTURA, la suma de S/9.95 (NUEVE Y 95/100 SOLES) diarios, por cada día que conlleve al pago del salario básico, a cada uno de los trabajadores.

**PUNTO N° CINCO: HORA NOCTURNA.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de BONIFICACION POR HORA NOCTURNA, la suma de S/0.80 (OCHENTA CENTIMOS DE SOLES) por hora, a los trabajadores que realicen trabajos en el horario comprendido entre las 06:00 p.m. a las 05:00 a.m.

**PUNTO N° SEIS: BONIFICACION POR SUB-SUELO.-** La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de BONIFICACION POR SUB-SUELO, la suma de S/1.08 (UNO CON 08/100 SOLES) por hora, por trabajo efectivo realizado en sub-suelo.

**PUNTO N° SIETE: ASIGNACION FAMILIAR.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de ASIGNACION FAMILIAR, en la forma siguiente:

- a) Por esposa o conviviente a S/30.20 (TREINTA Y 20/100 SOLES) mensuales.
- b) Por hijo e hijastro a S/16.40 (DIECISEIS Y 40/100 SOLES) mensuales.

En ambos casos debidamente censados ante la empresa, y en el caso de los hijos e hijastros esta asignación se pagará a los menores de 18 años de edad, para la aplicación de este beneficio se deberá tener en cuenta lo dispuesto por la Ley 25129 y su Reglamento.

**PUNTO N° OCHO: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO.-** La empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de ASIGNACION POR FALLECIMIENTO en la siguiente forma:

- a) Por fallecimiento del trabajador la suma de S/4,100.00, (CUATRO MIL Y 00/100 SOLES), como único pago sin cargo a rendir cuenta, sustituyéndose la ayuda administrativa.
- b) Por fallecimiento de la esposa, padres, hijo, hijastro y hermanos menores debidamente censados a S/ 4,100.00 (CUATRO MIL Y 00/100 SOLES), como gastos de sepelio, sin cargo a rendir cuenta.
- c) En los casos que el trabajador falleciera en un accidente de trabajo, la empresa proporcionará un nicho.

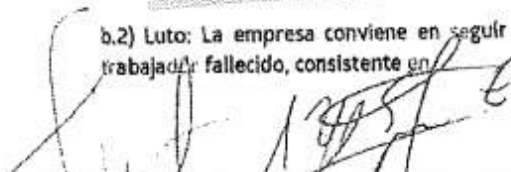
Asimismo, seguirá otorgando las siguientes condiciones de trabajo, con referencia al punto de fallecimiento:

b.1) Permiso por fallecimiento.- La Empresa conviene en seguir otorgando los permisos por fallecimiento del familiar censado en la siguiente forma:

b.1.1. Cuatro (4) días con goce de haber cuando el fallecimiento ocurriera en el campamento de Uchucchacua o en la provincia de Oyón.

b.1.2. Siete (7) días con goce de haber, cuando el deceso ocurra fuera del campamento o la provincia de Oyón.

b.2) Luto: La empresa conviene en seguir otorgando la entrega de luto para la viuda del trabajador fallecido, consistente en



b.2.1 Una Chompa.

b.2.2. Un pañolón.

b.2.3. Una falda, blusa y zapatos, todos estos de buena calidad.

b.3) Movilidad.- La empresa conviene en seguir otorgando el servicio de movilidad, cuando se produzca la muerte en el campamento minero de Uchucchacua de un trabajador o de familiares debidamente censados hasta la ciudad de Huacho o Cerro de Pasco, siempre y cuando las carreteras se encuentren transitables.

Las gestiones ante las Autoridades para el traslado del cadáver serán por cuenta de los deudos, asesorados por el Departamento de Recursos Humanos.

**PUNTO N° NUEVE: GRATIFICACION.-** Las partes convienen que la empresa otorgará a todos sus trabajadores obreros, una Gratificación por Fiestas Patrias y otra en Navidad de acuerdo al Decreto Ley. N° 27735 y su Reglamento Decreto Supremo. N° 005-2002-TR y modificatoria Decreto Supremo N° 017-2002-TR, considerándose los días de permiso otorgados por la empresa, como hábiles para efectos de la concesión de las gratificaciones. En caso de derogatoria, modificación y/o sustitución de la norma legal mencionada, se aplicará la que sea más favorable al trabajador.

**RENOVACIÓN DE CONDICIONES.-** La empresa conviene que durante la vigencia del convenio colectivo, renovará en las mismas condiciones pactadas, las siguientes condiciones:

**PUNTO N° DIEZ: Sobretasa de Horas Extras:** La Empresa renovará la vigencia de esta sobretasa pagando el 65%. Dicho beneficio tendrá carácter permanente.

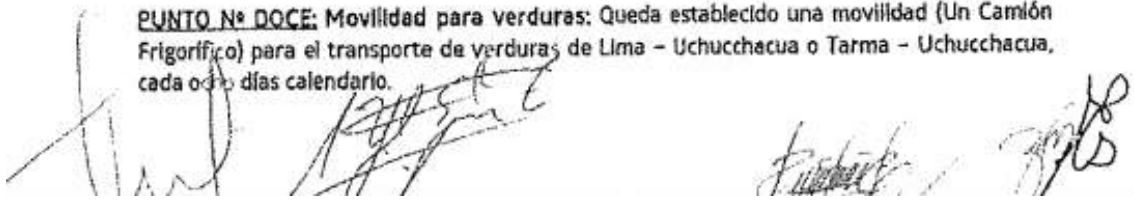
**PUNTO N° ONCE: Bonificación por Aniversario de la Unidad - Kerosene**

Considerando que mediante D.S. No.045-2009-EM, se prohibió la comercialización del KEROSENE y estando a la cancelación de la Autorización de Compra de dicho combustible a las empresas del sector, las partes acordaron que la solución definitiva sería materia de la Negociación Colectiva 2010-2011, mediante acuerdo de partes conservando su equivalencia.

Las partes aceptan que este KEROSENE se ha venido otorgando en aplicación a Convenios Colectivos anteriores y en compensación al beneficio de entrega de KEROSENE, se otorgará una Bonificación por concepto de Aniversario de la Unidad Minera, por la suma de S/. 3,596.00 (TRES MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS y 00/100 SOLES) a los trabajadores que hubieran superado el periodo de prueba a la firma del presente Convenio Colectivo, la misma que se hará efectiva en el mes de agosto de 2017, la cual podrá ser reajustada en la siguiente negociación colectiva.

Las partes declaran tener pleno conocimiento y estar de acuerdo que dicha Bonificación no constituye remuneración computable para ningún beneficio, pago, contribución, aporte y/o indemnización, carece de todo efecto remunerativo legal o convencional. Este beneficio tendrá carácter permanente.

**PUNTO N° DOCE: Movilidad para verduras:** Queda establecido una movilidad (Un Camión Frigorífico) para el transporte de verduras de Lima - Uchucchacua o Tarma - Uchucchacua, cada ocho días calendario.



**PUNTO N° TRECE:** Crédito Mercantil: Se otorgará en la primera y tercera semana del mes.

**PUNTO N° CATORCE:** Abono (adelanto) a los Trabajadores: Se otorgará, dentro del mes calendario, semanalmente con excepción de la última semana del mes.

**PUNTO N° QUINCE:** Movilidad por retiro: Al trabajador que se retire definitivamente, se le otorgará movilidad para el traslado de enseres hasta la ciudad de Lima o hasta la ciudad de Huancayo, siempre y cuando las carreteras se encuentren transitables y el retiro se produzca dentro del término que señala la ley.

**PUNTO N° DIECISEIS:** Mameluco y zapatos: Se otorgará dos mamelucos térmicos y dos pares de zapatos de seguridad, de calidad garantizada, anualmente en el mes de Julio, quedando este punto permanente.

**PUNTO N° DIECISIETE:** Licencia Sindical: La Empresa seguirá otorgando la cantidad de 500 días-hombre-año, con goce de salarios, para uso de la dirigencia sindical, dentro de las características señaladas en el Decreto Ley N° 25593 y Artículos N° 16 y 36 de Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**PUNTO N° DIECIOCHO:** Mameluco Antiácido: La Empresa otorgará un mameluco antiácido a los trabajadores de Planta Concentradora en general, Laboratorio y Casa de Lámparas, con cambio.

**PUNTO N° DIECINUEVE:** Descanso dentro de la Jornada: La Empresa seguirá otorgando el descanso dentro de la Jornada en las mismas condiciones que se vienen otorgando.

**PUNTO N° VEINTE:** Bono por Escolaridad: La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de BONO POR ESCOLARIDAD, la suma de S/475.00 (CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO Y 00/100 SOLES) al año; por cada hijo, hijastro y hermanos menores, debidamente censados, matriculados en el Centro Educativo Fiscalizado por la Empresa, haciéndose extensivo este beneficio para aquellos que estudien fuera de la Unidad de Uchucchacua.

Entendiéndose por escolar aquellos que estudien inicial (3, 4 y 5 años), primaria y secundaria, debiendo el trabajador acreditar con la constancia de matrícula para hacerse acreedor de este beneficio, otorgándose un plazo máximo hasta el 31 de Julio de 2017, para presentación de la citada documentación.

**PUNTO N° VEINTIUNO:** Refrigerio: La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo la Bonificación por Refrigerio que queda en S/5.56 (CINCO Y 56/100 SOLES) diarios. El bono por refrigerio se pagará por todos los días que conlleve el pago.

**PUNTO N° VEINTIDOS:** Bonificación por Quinquenio.- La Empresa seguirá otorgando, de acuerdo a la siguiente escala de pagos:

a) De 5 a 10 años 7.10%

b) De 10 a 15 años 8.60%

c) De 15 a 20 años 8.70%

d) De 20 años a más 9.70%



Esta bonificación por Quinquenio será sobre la base del salario básico de cada trabajador. Se aclara que para el goce de este beneficio se considerará también el tiempo de servicios prestados en otras unidades de la Empresa.

**PUNTO N° VEINTITRES:** Asignación Vacacional.- La Empresa seguirá otorgando 30 (Treinta) Jornales Básicos para todos los trabajadores obreros que gocen de vacaciones, siendo este beneficio permanente.

**PUNTO N° VEINTICUATRO:** Cláusula de Salvaguarda.- Las partes acuerdan reunirse, si la inflación acumulada entre el 01 de febrero del 2017 al 31 de Julio del 2017, supera el 6%, a fin de tratar sobre el punto de cláusula de salvaguarda.

**PUNTO N° VEINTICINCO:** Bonificación Extraordinaria.- La Empresa otorgará una bonificación extraordinaria por concepto de cierre de pliego, por única vez, la suma de S/3,000.00 (TRES MIL Y 00/100 SOLES), a cada trabajador sujeto al presente Convenio, cantidad que se encontrará exonerada del pago de tributos laborales, de conformidad con el art. 19 del Decreto Legislativo N° 650 y su Reglamento el Decreto Supremo 004-97-TR.

**PUNTO N° VEINTISEIS:** Permiso por Alumbramiento.- La Empresa seguirá otorgando a sus trabajadores cinco (05) días de permiso con goce de remuneraciones en la oportunidad que su esposa o conyugue tenga el alumbramiento de un hijo, con la finalidad de atender las necesidades básicas del menor y de la esposa o conyugue. Debiendo el trabajador solicitar el permiso y lo sustentará con el certificado o partida de nacimiento correspondiente, a su retorno.

Con la presente acta se da solución total al Pliego de Reclamos presentado por la organización sindical de la Unidad de Uchucchacua y concluye el procedimiento de negociación colectiva del período 2017 - 2018.

El pago del reintegro de los beneficios materia de la presente negociación será la primera semana de Junio 2017.

Siendo las 12:00 p.m. del día viernes 26 de mayo del 2017, firman las partes la presente Acta de Acuerdo en señal de conformidad.



Anexo RR. Compañía de minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de trabajadores mineros de la UEA Uchuchacua




ACTA DE ACUERDOS

Siendo las 11:00 a.m. del día viernes 26 de mayo del 2017, se presentaron en el Centro de Convenciones Real Audiencia en la ciudad de Lima, de una parte en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE LA CIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., UEA UCHUCHACUA, los señores: ROMEL PORTAL RIVERA con DNI N° 40532636, en su calidad de Secretario General Adjunto, ESPINOZA SEGUNDO NILO ZEMINIT con DNI N° 10411602, en su calidad de Sub Secretario de Defensa, ORTIZ PAZ EDGAR EFRAIN con DNI N° 40342011, en su calidad de Sub Secretario de Organización, APOLONIO OSORIO REYES con DNI N° 04201678, en su calidad de Sub Secretario de Actas y Archivos y JOHAN ALCEDO TOLENTINO con DNI N° 15217658, en su calidad de Delegado de Masa y de la otra parte en representación de la empresa COMPAÑIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., los señores: MIGUEL ANGEL DE LA FLOR MUSSO, identificado con DNI N° 08231956, en su calidad de Gerente de Administración y Recursos Humanos, JUAN CARLOS VARGAS BYRNE, identificado con DNI N° 09998101, en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Administración de Personal, RAFAEL SEGA ZAMBRANO, identificado con DNI N° 80214600, en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, ENRIQUE ROMERO GRAUS, identificado con DNI N° 42299722, en su calidad de Administrador Laboral y FERNANDO BLÁCIDO HURTADO, identificado con DNI N° 45963466, en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y Sindicales; quienes luego de amplias deliberaciones, arribaron a los siguientes acuerdos:

PUNTO N° UNO: AMBITO. Las partes acuerdan que, el ámbito de la presente Acta, que se formaliza en este documento será para todos los trabajadores obreros de la Unidad de Uchuchacua, de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A.

PUNTO N° DOS: BONO DE PRODUCTIVIDAD. La empresa conviene en renovar por un año la decisión administrativa, a partir del 01 de Febrero de 2017 hasta el 31 de Enero de 2018, del bono de productividad, como premio por labor efectiva de los trabajadores por alcanzar las metas establecidas en el programa de producción respectivo. Las metas de producción utilizan como referencia las onzas de plata del año 2017, por cumplimientos de metas en los términos siguientes:

- a) Cuando se alcance el 98% hasta el 99.49% de la meta mensual programada el bono será de S/ 130.00.
- b) Cuando se alcance el 99.50% de la meta mensual programada el bono será de S/ 170.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), c), d), ni e).
- c) Cuando se alcance el 103% de la meta mensual programada, el bono será de S/ 200.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), b), d), ni e).
- d) Cuando se alcance el 105% de la meta mensual programada, el bono será de S/ 250.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), b), c), ni e).



- e) Cuando se alcance el 107.5% de la meta mensual programada, el bono será de S/ 420.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), b), c), ni d).
- f) El Bono de Productividad se cancelará con un mes de diferencia (ejemplo: La meta alcanzada en febrero se pagará en marzo y así sucesivamente) a efectos de calcular con exactitud las metas mensuales logradas.
- g) El Bono no será pagado en caso de que se produzca un accidente fatal en alguno de los meses del año.
- h) Para el cumplimiento de las metas operacionales, se consideraran las actuales condiciones de producción y la misma estructura en equipos y leyes.
- i) Se otorgaran los reintegros que correspondan en los meses en que se hayan alcanzado las metas trazadas, de acuerdo al Anexo N° 1, que se adjunta.
- j) La empresa entrega a la firma de la presente Acta, el programa de producción de Febrero a Noviembre de 2017, el programa correspondiente a Diciembre 2017 y Enero 2018, se entregará en Diciembre de 2017.

Siendo las 12:00 p.m. del día viernes 26 de mayo de 2017 y después de leída la presente Acta, firman las partes en señal de conformidad.

LA EMPRESA



EL SINDICATO



CUADRO DE PRODUCCIÓN 2017

	Feb	Mar	Abr	May	Jun	Jul	Ago	Set	Oct	Nov
Or Ag Programado 2017	1,283,871	1,231,186	1,404,350	1,404,233	1,406,943	1,437,338	1,403,139	1,425,551	1,429,549	1,431,417
Or Ag Ejecutado 2017	1,225,657	1,437,931	1,420,807							
% Cumplimiento	95.47 %	116.79 %	101.11 %							

UNICET

Anexo SS. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de empleados – Unidad Uchucchacua

EMPLEADOS DE LA CIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A. UNIDAD UCHUCHACUA

En Lima, siendo las 10:00 am horas del día 12 de mayo del año dos mil diecisiete, se reunieron en el Centro de Convenciones Real Audiencia, en representación de Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. en adelante LA EMPRESA, el señor Alejandro Merino Tassara, con DNI 08257871 en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Sindicales, el señor Juan Carlos Vargas Byrne con DNI 09998101 en su calidad de Director de Control y Administración de Personal, el señor Rafael Segó Zambrano con DNI 80214600 en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, el señor Enrique Luis Romero Graus con DNI 42299722, en su calidad de Administrador Laboral, el señor Fernando Blácido Hurtado con DNI 45963466 en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y en representación del Sindicato de Empleados de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua, la Comisión de Defensa del Pliego de Reclamos 2017 - 2018, conformada por los señores Sr. Esteban Sanchez Zuñiga con DNI 15213465 en su calidad de Secretario General, Sr. Rogelio Rosendo Tascara Sierra, con DNI 06931420 en su calidad de Secretario de Defensa, Sr. Pozo Vargas Gorky con DNI 20039938, en su calidad de Secretario de Organización, Sr. Rolando Ilizarbe Alcantara DNI 23701748, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos, Sr. Polomino Gamarrá Carmen con DNI 10296833, en su calidad de Delegado de Masa, quienes luego de amplias deliberaciones arribaron a los siguientes acuerdos:

**PRIMERO: ÁMBITO:** Las partes convienen en que el ámbito de la presente Convención Colectiva formalizada con el presente documento, será para todos los trabajadores Empleados de la Unidad Uchucchacua de Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. que al 01 de Julio del 2017 hayan cumplido tres meses de antigüedad en la empresa contemplándose las excepciones que establece el Art. 42 del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones de Colectivas de Trabajo, así como las que se especifican en las siguientes cláusulas.

**SEGUNDO: VIGENCIA:** Las partes asimismo acuerdan que la vigencia de la presente Convención Colectiva será de UN AÑO, contados a partir del 1 de julio del 2017 al 30 de junio del 2018, inclusive.

**TERCERO: CONDICIONES ECONÓMICAS DEL TRABAJO:** El Sindicato de Empleados deja a potestad de la Empresa los aumentos por Condiciones Económicas y de Trabajo durante la vigencia de la presente Convención Colectiva.

**CUARTO: BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA:** Las partes acuerdan, en que la Empresa otorgará una Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego, por la confianza y rapidez con que se resolvió la presente Negociación Colectiva, de S/ 3,000.00 (TRES MIL CON 00/100 NUEVOS SOLES) a cada trabajador empleado que al 01 de Julio 2017 tenga una antigüedad mayor a 3 meses. Esta Bonificación se encontrará exonerada del pago de tributos laborales, de conformidad con el art. 19 del Decreto Legislativo 650 y su reglamento el D.S. 004-97-TR, y será pagada en forma adelantada en el mes de mayo del presente año.

Siendo las trece horas del mismo día y estando las partes de acuerdo con todas y cada una de las cláusulas estipuladas, lo suscriben en señal de entera conformidad.

LA EMPRESA

EL SINDICATO

Anexo TT. Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. y Sindicato de empleados. Unidad Uchuchacua



En la ciudad de Lima, dentro del IUSU en horas del día 12 de mayo del año dos mil diecisiete, se reunieron en el Centro de Convenciones Real Audiencia, en representación de Cía. de Minas Buenaventura S.A.A. en adelante LA EMPRESA el señor Alejandro Martín Tassara con DNI 08257871 en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Sindicales, el señor Juan Carlos Vargas Byrne con DNI 09998101 en su calidad de Director de Control y Administración de Personal, el señor Roloel Segá Zambrano con DNI 80214600 en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, el señor Enrique Luis Romero Graus con DNI 42299722, en su calidad de Administrador Laboral, el señor Fernando Blócido Hurtado con DNI 45963466 en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y en representación del Sindicato de Empleados de Compañía de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua, la Comisión de Defensa del Pliego de Reclamos 2017 - 2018, conformada por los señores Sr. Esteban Sánchez Zuñiga con DNI 15213465 en su calidad de Secretario General, Sr. Rogelio Rosendo Tascaco Sierra, con DNI 06931420 en su calidad de Secretario de Defensa, Sr. Pazo Vargas Garay con DNI 20039938, en su calidad de Secretario de Organización, Sr. Rolando Ibarbe Alcantara DNI 23701748, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos, Sr. Palomina Gamara Carmen con DNI 10296833, en su calidad de Delegado de Masa, quienes luego de amplias deliberaciones arribaron a los siguientes acuerdos:

**PRIMERA:** De conformidad con lo señalado en el artículo tercero del acto de solución de pliego de reclamos con fecha 12 de mayo de 2017 el sindicato deja potestad los aumentos por condiciones económicas y de trabajo durante la vigencia de la Convención Colectiva 2017 - 2018.

**SEGUNDA:** De conformidad a lo señalado en la cláusula anterior, el personal empleado de LA EMPRESA, representado por EL SINDICATO ha venido recibiendo, por decisión administrativa, semanalmente 5 (CINCO) galones de Kerosene (Diesel 1) para uso doméstico en la preparación de sus alimentos, beneficio que ha venido percibiendo en años anteriores.

**TERCERA:** Con fecha 30 de abril del 2009, el Estado Peruano, mediante Decreto Supremo N° 045-2009-EM, prohibió la comercialización del combustible denominado Kerosene o Diesel 1 en todo el territorio de la República, habiendo procedido el amparo de dicha norma a cancelar las autorizaciones de compra del referido combustible con los que contaba LA EMPRESA, resultando legalmente imposible dar cumplimiento a la referido obligación convencional, debido a ello, las partes convinieron sustituir este beneficio por una Bonificación por Aniversario de la Unidad.

**CUARTA:** En línea con lo indicado en la cláusula anterior, las partes acuerdan renovar la BONIFICACIÓN POR ANIVERSARIO de la Unidad Minera por el Periodo del 01 de julio de 2017 al 30 de junio del 2018, vigencia del presente Convenio Colectivo, dándole como carácter de permanente, abonando a cada empleado que hubiera superado el período de prueba de tres meses al 01 de julio de 2017, incrementando el monto a S/ 3,596.00 (TRES MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS CON 00/100 Nuevos Soles) pagaderos en forma adelantada en el mes de mayo del presente año.

**QUINTA:** Las partes declaran tener pleno conocimiento y estar de acuerdo que esta bonificación por Aniversario de la Unidad Minera no constituye remuneración computable para ningún beneficio, pago, contribución, aporte y/o indemnización, por lo que carece de todo efecto remunerativo legal o convencional.

Siendo las trece horas del mismo día, y estando las partes de acuerdo con todas y cada una de las cláusulas estipuladas, lo susciben en señal de entera conformidad.

LA EMPRESA  
EL SINDICATO





### ACTA DE ACUERDO EN REUNIÓN TRATO DIRECTO

Siendo las 11:00 a.m. del día viernes 26 de mayo del 2017, se presentaron en el Centro de Convenciones Real Audiencia en la ciudad de Lima, de una parte en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE LA CIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., UEA UCHUCHACUA, los señores: ROMEL PORTAL RIVERA con DNI N° 40532636, en su calidad de Secretario General Adjunto, ESPINOZA SEGUNDO NILO ZEMINIT con DNI N° 10411602, en su calidad de Sub Secretario de Defensa, ORTIZ PAZ EDGAR EFRAIN con DNI N° 40342011, en su calidad de Sub Secretario de Organización, APOLONIO OSORIO REYES con DNI N° 04201678, en su calidad de Sub Secretario de Actas y Archivos y JOHAN ALCEDO TOLENTINO con DNI N° 15217658, en su calidad de Delegado de Masa; y de la otra parte en representación de la empresa COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., los señores: MIGUEL ANGEL DE LA FLOR MUSSO, identificado con DNI N° 08231956, en su calidad de Gerente de Administración y Recursos Humanos, JUAN CARLOS VARGAS BYRNE, identificado con DNI N° 09998101, en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Administración de Personal, RAFAEL SEGA ZAMBRANO, en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, con DNI N° 80214600, ENRIQUE ROMERO GRAUS, identificado con DNI N° 42299722, en su calidad de Administrador Laboral y FERNANDO BLÁCIDO HURTADO, identificado con DNI N° 45963466, en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y Sindicales; quienes en reunión de trato directo, a fin de tratar los puntos relacionados a su pliego de reclamos.

Iniciada la diligencia y luego de una amplia deliberación, las partes acuerdan suscribir el presente convenio colectivo de acuerdo a los siguientes puntos:

**PUNTO N° UNO: AMBITO.** - Las partes acuerdan que, el ámbito de la convención colectiva que se formaliza en el presente documento, será para todos los trabajadores obreros de la Unidad de Uchucchacua, de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A, contemplándose las excepciones que establece el Artículo 42° del Decreto Supremo N° 010-2003-TR, Texto Único Ordenado de Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, así como las que se especifiquen en las cláusulas siguientes.

**PUNTO N° DOS: VIGENCIA.** - Las partes acuerdan que la vigencia de la presente negociación colectiva será de un año, contados desde el 01 de febrero de 2017 al 31 de enero de 2018; a excepción de los puntos permanentes señalados en el Punto N° 10, 11, 16, 22 y 23 de la presente acta.

**PUNTO N° TRES: AUMENTO GENERAL.** - La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores un aumento general de remuneraciones sobre sus salarios básicos, de S/ 4.10 (CUATRO Y 10/100 SOLES) diarios, aumento que se sujetará a las siguientes especificaciones:

- a) Alcanzará a los trabajadores obreros de la Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad de Uchucchacua que al 01 de Febrero de 2017, tengan una antigüedad mayor a tres meses.
- b) El aumento regirá desde el 01 de febrero de 2017 al 31 de Enero de 2018, y tiene un efecto permanente sobre las remuneraciones de los trabajadores obreros de Cia. de Minas Buenaventura S.A.A. - Unidad Uchucchacua.
- c) Este aumento será independiente a cualquier otro aumento que pudiera otorgar el Supremo Gobierno durante la vigencia del presente Convenio.

**PUNTO N° CUATRO: BONIFICACION POR ALTURA.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de BONIFICACION POR ALTURA, la suma de S/9.95 (NUEVE Y 95/100 SOLES) diarios, por cada día que conlleve al pago del salario básico, a cada uno de los trabajadores.

**PUNTO N° CINCO: HORA NOCTURNA.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de BONIFICACION POR HORA NOCTURNA, la suma de S/0.80 (OCHENTA CENTIMOS DE SOLES) por hora, a los trabajadores que realicen trabajos en el horario comprendido entre las 06:00 p.m. a las 06:00 a.m.

**PUNTO N° SEIS: BONIFICACION POR SUB-SUELO.-** La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de BONIFICACION POR SUB-SUELO, la suma de S/1.08 (UNO CON 08/100 SOLES) por hora, por trabajo efectivo realizado en sub-suelo.

**PUNTO N° SIETE: ASIGNACION FAMILIAR.-** La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio colectivo, por concepto de ASIGNACION FAMILIAR, en la forma siguiente:

- a) Por esposa o conviviente a S/30.20 (TREINTA Y 20/100 SOLES) mensuales.
- b) Por hijo e hijastro a S/16.40 (DIECISEIS Y 40/100 SOLES) mensuales.

En ambos casos debidamente censados ante la empresa, y en el caso de los hijos e hijastros esta asignación se pagará a los menores de 18 años de edad, para la aplicación de este beneficio se deberá tener en cuenta lo dispuesto por la Ley 25129 y su Reglamento.

**PUNTO N° OCHO: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO.-** La empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo por concepto de ASIGNACION POR FALLECIMIENTO en la siguiente forma:

- a) Por fallecimiento del trabajador la suma de S/4,100.00, (CUATRO MIL Y 00/100 SOLES), como único pago sin cargo a rendir cuenta, sustituyéndose la ayuda administrativa.
- b) Por fallecimiento de la esposa, padres, hijo, hijastro y hermanos menores debidamente censados a S/ 4,100.00 (CUATRO MIL Y 00/100 SOLES), como gastos de sepelio, sin cargo a rendir cuenta.
- c) En los casos que el trabajador falleciera en un accidente de trabajo, la empresa proporcionará un nicho.

Asimismo, seguirá otorgando las siguientes condiciones de trabajo, con referencia al punto de fallecimiento:

b.1) Permiso por fallecimiento.- La Empresa conviene en seguir otorgando los permisos por fallecimiento del familiar censado en la siguiente forma:

b.1.1. Cuatro (4) días con goce de haber cuando el fallecimiento ocurriera en el campamento de Uchucchacua o en la provincia de Oyón.

b.1.2. Siete (7) días con goce de haber, cuando el deceso ocurra fuera del campamento o la provincia de Oyón.

b.2) Luto: La empresa conviene en seguir otorgando la entrega de luto para la viuda del trabajador fallecido, consistente en:

*[Handwritten signatures and initials over the text]*

b.2.1. Una Chompa.

b.2.2. Un pañolón.

b.2.3. Una falda, blusa y zapatos, todos estos de buena calidad.

b.3) Movilidad.- La empresa conviene en seguir otorgando el servicio de movilidad, cuando se produzca la muerte en el campamento minero de Uchucchacua de un trabajador o de familiares debidamente censados hasta la ciudad de Huacho o Cerro de Pasco, siempre y cuando las carreteras se encuentren transitables.

Las gestiones ante las Autoridades para el traslado del cadáver serán por cuenta de los deudos, asesorados por el Departamento de Recursos Humanos.

**PUNTO N° NUEVE: GRATIFICACION.-** Las partes convienen que la empresa otorgará a todos sus trabajadores obreros, una Gratificación por Fiestas Patrias y otra en Navidad de acuerdo al Decreto Ley. N° 27735 y su Reglamento Decreto Supremo. N° 005-2002-TR y modificatoria Decreto Supremo N° 017-2002-TR, considerándose los días de permiso otorgados por la empresa, como hábiles para efectos de la concesión de las gratificaciones. En caso de derogatoria, modificación y/o sustitución de la norma legal mencionada, se aplicará la que sea más favorable al trabajador.

**RENOVACIÓN DE CONDICIONES.-** La empresa conviene que durante la vigencia del convenio colectivo, renovará en las mismas condiciones pactadas, las siguientes condiciones:

**PUNTO N° DIEZ: Sobretasa de Horas Extras:** La Empresa renovará la vigencia de esta sobretasa pagando el 65%. Dicho beneficio tendrá carácter permanente.

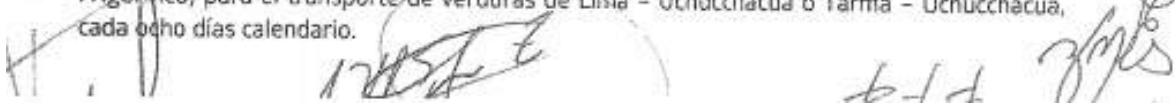
**PUNTO N° ONCE: Bonificación por Aniversario de la Unidad – Kerosene**

Considerando que mediante D.S. No.045-2009-EM, se prohibió la comercialización del KEROSENE y estando a la cancelación de la Autorización de Compra de dicho combustible a las empresas del sector, las partes acordaron que la solución definitiva sería materia de la Negociación Colectiva 2010-2011, mediante acuerdo de partes conservando su equivalencia.

Las partes aceptan que este KEROSENE se ha venido otorgando en aplicación a Convenios Colectivos anteriores y en compensación al beneficio de entrega de KEROSENE, se otorgará una Bonificación por concepto de Aniversario de la Unidad Minera, por la suma de S/. 3,596.00 (TRES MIL QUINIENTOS NOVENTA Y SEIS Y 00/100 SOLES) a los trabajadores que hubieran superado el periodo de prueba a la firma del presente Convenio Colectivo, la misma que se hará efectiva en el mes de agosto de 2017, la cual podrá ser reajustada en la siguiente negociación colectiva.

Las partes declaran tener pleno conocimiento y estar de acuerdo que dicha Bonificación no constituye remuneración computable para ningún beneficio, pago, contribución, aporte y/o indemnización, carece de todo efecto remunerativo legal o convencional. Este beneficio tendrá carácter permanente.

**PUNTO N° DOCE: Movilidad para verduras:** Queda establecido una movilidad (Un Camión Frigorífico) para el transporte de verduras de Lima - Uchucchacua o Tarma - Uchucchacua, cada ocho días calendario.



**PUNTO N° TRECE:** Crédito Mercantil: Se otorgará en la primera y tercera semana del mes.

**PUNTO N° CATORCE:** Abono (adelanto) a los Trabajadores: Se otorgará, dentro del mes calendario, semanalmente con excepción de la última semana del mes.

**PUNTO N° QUINCE:** Movilidad por retiro: Al trabajador que se retire definitivamente, se le otorgará movilidad para el traslado de enseres hasta la ciudad de Lima o hasta la ciudad de Huancayo, siempre y cuando las carreteras se encuentren transitables y el retiro se produzca dentro del término que señala la ley.

**PUNTO N° DIECISEIS:** Mameluco y zapatos: Se otorgará dos mamelucos térmicos y dos pares de zapatos de seguridad, de calidad garantizada, anualmente en el mes de julio, quedando este punto permanente.

**PUNTO N° DIECISIETE:** Licencia Sindical: La Empresa seguirá otorgando la cantidad de 500 días-hombre-año, con goce de salarios, para uso de la dirigencia sindical, dentro de las características señaladas en el Decreto Ley N° 25593 y Artículos N° 16 y 36 de Decreto Supremo N° 011-92-TR.

**PUNTO N° DIECIOCHO:** Mameluco Antiácido: La Empresa otorgará un mameluco antiácido a los trabajadores de Planta Concentradora en general, Laboratorio y Casa de Lámparas, con cambio.

**PUNTO N° DIECINUEVE:** Descanso dentro de la Jornada: La Empresa seguirá otorgando el descanso dentro de la Jornada en las mismas condiciones que se vienen otorgando.

**PUNTO N° VEINTE:** Bono por Escolaridad: La Empresa abonará durante la vigencia del presente convenio por concepto de BONO POR ESCOLARIDAD, la suma de S/475.00 (CUATROCIENTOS SETENTA Y CINCO Y 00/100 SOLES) al año; por cada hijo, hijastro y hermanos menores, debidamente censados, matriculados en el Centro Educativo Fiscalizado por la Empresa, haciéndose extensivo este beneficio para aquellos que estudien fuera de la Unidad de Uchucchacua.

Entendiéndose por escolar aquellos que estudien inicial (3, 4 y 5 años), primaria y secundaria, debiendo el trabajador acreditar con la constancia de matrícula para hacerse acreedor de este beneficio, otorgándose un plazo máximo hasta el 31 de julio de 2017, para presentación de la citada documentación.

**PUNTO N° VEINTIUNO:** Refrigerio: La Empresa abonará durante la vigencia del convenio colectivo la Bonificación por Refrigerio que queda en S/5.56 (CINCO Y 56/100 SOLES) diarios. El bono por refrigerio se pagará por todos los días que conlleve el pago.

**PUNTO N° VEINTIDOS:** Bonificación por Quinquenio.- La Empresa seguirá otorgando, de acuerdo a la siguiente escala de pagos:

- |                           |       |
|---------------------------|-------|
| a) De 5 a 10 años         | 7.10% |
| b) De 10 a 15 años        | 8.60% |
| c) De 15 a 20 años        | 8.70% |
| d) De 20 años en adelante | 9.20% |



Esta bonificación por Quinquenio será sobre la base del salario básico de cada trabajador. Se aclara que para el goce de este beneficio se considerará también el tiempo de servicios prestados en otras unidades de la Empresa.

**PUNTO N° VEINTITRES:** Asignación Vacacional.- La Empresa seguirá otorgando 30 (Treinta) Jornales Básicos para todos los trabajadores obreros que gocen de vacaciones, siendo este beneficio permanente.

**PUNTO N° VEINTICUATRO:** Cláusula de Salvaguarda.- Las partes acuerdan reunirse, si la inflación acumulada entre el 01 de febrero del 2017 al 31 de Julio del 2017, supera el 6%, a fin de tratar sobre el punto de cláusula de salvaguarda.

**PUNTO N° VEINTICINCO:** Bonificación Extraordinaria.- La Empresa otorgará una bonificación extraordinaria por concepto de cierre de pliego, por única vez, la suma de S/3,000.00 (TRES MIL Y 00/100 SOLES), a cada trabajador sujeto al presente Convenio, cantidad que se encontrará exonerada del pago de tributos laborales, de conformidad con el art. 19 del Decreto Legislativo N° 650 y su Reglamento el Decreto Supremo 004-97-TR.

**PUNTO N° VEINTISEIS:** Permiso por Alumbramiento.- La Empresa seguirá otorgando a sus trabajadores cinco (05) días de permiso con goce de remuneraciones en la oportunidad que su esposa o conyugue tenga el alumbramiento de un hijo, con la finalidad de atender las necesidades básicas del menor y de la esposa o conyugue. Debiendo el trabajador solicitar el permiso y lo sustentará con el certificado o partida de nacimiento correspondiente, a su retorno.

Con la presente acta se da solución total al Pliego de Reclamos presentado por la organización sindical de la Unidad de Uchucchacua y concluye el procedimiento de negociación colectiva del periodo 2017 - 2018.

El pago del reintegro de los beneficios materia de la presente negociación será la primera semana de Junio 2017.

Siendo las 12:00 p.m. del día viernes 26 de mayo del 2017, firman las partes la presente Acta de Acuerdo en señal de conformidad.



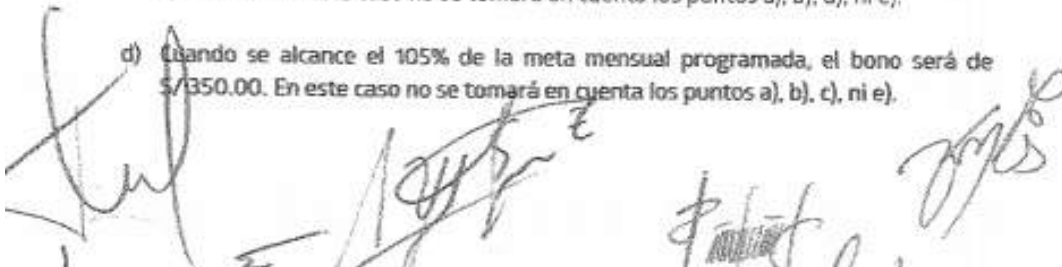
ACTA DE ACUERDOS

Siendo las 11:00 a.m. del día viernes 26 de mayo del 2017, se presentaron en el Centro de Convenciones Real Audiencia en la ciudad de Lima, de una parte en representación del SINDICATO DE TRABAJADORES MINEROS DE LA CIA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., UEA UCHUCHACUA, los señores: ROMEL PORTAL RIVERA con DNI N° 40532636, en su calidad de Secretario General Adjunto, ESPINOZA SEGUNDO NILO ZEMINIT con DNI N° 10411602, en su calidad de Sub Secretario de Defensa, ORTIZ PAZ EDGAR EFRAIN con DNI N° 40342011, en su calidad de Sub Secretario de Organización, APOLONIO OSORIO REYES con DNI N° 04201678, en su calidad de Sub Secretario de Actas y Archivos y JOHAN ALCEDO TOLENTINO con DNI N° 15217658, en su calidad de Delegado de Masa; y de la otra parte en representación de la empresa COMPAÑÍA DE MINAS BUENAVENTURA S.A.A., los señores: MIGUEL ANGEL DE LA FLOR MUSSO, identificado con DNI N° 08231956, en su calidad de Gerente de Administración y Recursos Humanos, JUAN CARLOS VARGAS BYRNE, identificado con DNI N° 09998101, en su calidad de Director de Relaciones Laborales y Administración de Personal, RAFAEL SEGA ZAMBRANO, identificado con DNI N° 80214600, en su calidad de Superintendente de Recursos Humanos, ENRIQUE ROMERO GRAUS, identificado con DNI N° 42299722, en su calidad de Administrador Laboral y FERNANDO BLÁCIDO HURTADO, identificado con DNI N° 45963466, en su calidad de Asistente de Relaciones Laborales y Sindicales; quienes luego de amplias deliberaciones, arribaron a los siguientes acuerdos:

PUNTO N° UNO: AMBITO.- Las partes acuerdan que, el ámbito de la presente Acta, que se formaliza en este documento será para todos los trabajadores obreros de la Unidad de Uchuchacua, de la Cía. de Minas Buenaventura S.A.A.

PUNTO N° DOS: BONO DE PRODUCTIVIDAD.- La empresa conviene en renovar por un año la decisión administrativa, a partir del 01 de Febrero de 2017 hasta el 31 de Enero de 2018, del bono de productividad, como premio por labor efectiva de los trabajadores por alcanzar las metas establecidas en el programa de producción respectivo. Las metas de producción utilizan como referencia las onzas de plata del año 2017, por cumplimientos de metas en los términos siguientes:

- a) Cuando se alcance el 98% hasta el 99.49% de la meta mensual programada el bono será de S/ 130.00.
- b) Cuando se alcance el 99.50% de la meta mensual programada el bono será de S/ 170.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), c), d), ni e).
- c) Cuando se alcance el 103% de la meta mensual programada, el bono será de S/ 200.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), b), d), ni e).
- d) Cuando se alcance el 105% de la meta mensual programada, el bono será de S/ 350.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), b), c), ni e).



- e) Cuando se alcance el 107.5% de la meta mensual programada, el bono será de S/ 420.00. En este caso no se tomará en cuenta los puntos a), b), c), ni d).
- f) El Bono de Productividad se cancelará con un mes de diferencia (ejemplo: La meta alcanzada en febrero se pagará en marzo y así sucesivamente) a efectos de calcular con exactitud las metas mensuales logradas.
- g) El Bono no será pagado en caso de que se produzca un accidente fatal en alguno de los meses del año.
- h) Para el cumplimiento de las metas operacionales, se consideraran las actuales condiciones de producción y la misma estructura en equipos y leyes.
- i) Se otorgaran los reintegros que correspondan en los meses en que se hayan alcanzado las metas trazadas, de acuerdo al Anexo N° 1, que se adjunta.
- j) La empresa entrega a la firma de la presente Acta, el programa de producción de Febrero a Noviembre de 2017, el programa correspondiente a Diciembre 2017 y Enero 2018, se entregará en Diciembre de 2017.

Siendo las 12:00 p.m. del día viernes 26 de mayo de 2017, y después de leída la presente Acta, firman las partes en señal de conformidad.

LA EMPRESA



EL SINDICATO



## **COMPAÑÍA MINERA SAN VALENTÍN S.A. Y SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS**

### **ACTA DE REUNIÓN EN TRATO DIRECTO POR LA JORNADA DE TRABAJO 2007-2008**

En San Valentín a los 09 días de octubre del 2007 se reunieron en la sala de reunión en las instalaciones de la Central Hidroeléctrica de Llapay, el señor Domingo Paytán Calderón, identificado con DNI N° 20578643, Administrador Mina, el Dr. José Manuel Calle García, identificado con DNI N° 08272774, en su calidad de Asesor Legal - Apoderado, Ing. Enrique Sigarróstegui Mendoza identificado con DNI N° 07301333 en su calidad de Gerente de Operaciones y el Sr. Olger Máximo Rojas

Macha identificado con DNI N° 07189319 en su calidad de Jefe de Recursos Humanos en representación de la COMPAÑÍA MINERA SAN VALENTÍN S.A. en adelante "LA EMPRESA", y de la otra parte los representantes del SINDICATO ÚNICO DE TRABAJADORES MINEROS METALÚRGICOS DE LA CÍA. MINERA SAN VALENTÍN S.A., Sr. Eloy Medina Guillermo, identificado con DNI N° 19969221, en su calidad de Secretario de Defensa, Sr. Julio Espinoza Véliz, identificado con DNI N° 20080077 en su calidad de Secretario General, Sr. Felix Yauyo Roque, identificado con DNI N° 22098639, en su calidad de Subsecretario de Defensa, y Sr. Enrique Anticona Beltrán, identificado con DNI N° 16297465, en su calidad de Secretario de Actas y Archivos, en adelante "EL SINDICATO", arribando a los siguientes acuerdos:

Las partes se reúnen en trato directo para tratar lo concerniente a la jornada ordinaria de trabajo al amparo de lo establecido en el artículo 2 y 6 del D.S. N° 007-2002 TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Jornada de Trabajo, y en el artículo 12 del D.S. N° 008-2002-TR, reglamento de la norma anterior.

Ambas partes de común acuerdo establecen que a partir del 10 de octubre 2007 la jornada de trabajo del personal obrero que labora en la empresa será de 20 días de labor efectiva, con turnos rotativos a razón de 12 horas, por 10 días de descanso, estas cuatro horas de trabajo adicional son compensadas con los días de descanso establecidos. En este sistema trabajarán el personal de interior mina y planta concentradora, por lo cual no habrá ningún pago por concepto de sobretiempo. Se contempla una excepción a la regla para el Sr. Walter Villegas Romero quien se desempeña en obras civiles mina o superficie.

Para las demás áreas en general de la unidad, incluyendo a los trabajadores empleados, el sistema será de 28 días de labor efectiva a razón de 10 horas diarias por 7 días de descanso, las dos horas de trabajo adicionales están compensadas con los días de descanso.

Ambas partes de común acuerdo convienen en señalar que el trabajo efectivo desempeñado los días domingos, serán pagados con el jornal ordinario establecido, es decir, sin considerar ningún tipo de compensación adicional, ni bonificación, en razón de que la labor desempeñada tiene sus correspondientes descansos compensatorios.

Ambas partes acuerdan que por la jornada laboral ejecutada los feriados se pagará de acuerdo a lo establecido en el D.L. N° 854 y D. Leg. N° 713 Ley de Jornada de Trabajo.

Asimismo, se deja constancia que los dominicales serán pagados de acuerdo a ley siempre y cuando los trabajadores cumplan con el requisito de trabajar los días correspondientes.

El presente convenio tendrá una vigencia del 10 de octubre del 2007 hasta el 09 de octubre del 2008.

La Empresa se compromete a cancelar las remuneraciones cada fin de mes.

Ambas partes se comprometen a comunicar al Ministerio de Trabajo sobre el presente trato directo de jornada de trabajo.

El presente acuerdo tiene la condición de obligatoria por las partes debiendo ser respetada en su integridad por ambas. "EL SINDICATO" se compromete a efectuar las coordinaciones necesarias para el fiel cumplimiento de lo pactado por parte de la masa laboral.

San Valentín, 09 de octubre del 2007.



## COMPañÍA MINERA AGREGADOS CALCÁREOS S.A. Y SINDICATO DE OBREROS

### ACTA DE REUNIÓN DE TRATO DIRECTO

Siendo las cuatro y treinta de la tarde del día 09 de mayo del 2007, se reunieron los representantes de la Comisión de Defensa del pliego de reclamos 2007, del SINDICATO DE OBREROS DE CIA. MINERA AGREGADOS CALCÁREOS S.A., señores: Luis Ahorne Félix, Paulino Román Choccaré, José Arteaga Cabana, Vidal Huallpa Huamani y Elías Añorga Valverde; con los representantes de LA EMPRESA señores: Luis Queija Esteves, Iván Rodríguez Cueva y Miguel Montoro Arriola, para continuar las negociaciones en la vía del Trato Directo.

Iniciada la reunión y luego de plantearse diversas alternativas para resolver el petitorio, las partes estando conformes y premunidas de las facultades legales suficientes, suficientes, deciden suscribir la solución total y definitiva del pliego de reclamos 2007-2009, en la forma siguiente:

### CONVENCIÓN COLECTIVA

**Primero.-** El punto 1 del pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente: Incremento de Remuneraciones.- Cia. Agregados Calcáreos S.A. acuerda otorgar un Aumento General escalonado en la forma que a continuación se detalla:

- S/. 3.00 (tres nuevos soles), a todos los trabajadores obreros que perciben un jornal básico inferior a partir de S/. 20.00 (veinte nuevos soles) diarios.
- S/. 2.00 (dos nuevos soles) a todos los trabajadores obreros que perciben un jornal básico a partir de S/. 20.00 (veinte nuevos soles) diarios hasta S/. 35.00 (treinta y cinco nuevos soles) diarios.
- S/. 1.00 (un nuevo sol) a todos los trabajadores que perciben un jornal básico superior a los S/. 35.00 (treinta y cinco nuevos soles)

Este incremento se otorgará sobre el jornal básico diario de cada trabajador obrero, con la condición que la presente convención colectiva tenga una duración mínima de dos (02) años, periodo durante el cual la empresa podrá efectuar incrementos de los jornales de los trabajadores de acuerdo a sus posibilidades económicas y conforme se lo permita la situación del país, teniendo en cuenta el rendimiento, la capacidad y el cumplimiento de las obligaciones laborales de cada uno de ellos.

**Segundo.-** El punto 6 del pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente: Asignación Familiar.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda aumentar de S/46.00 mensuales a S/ 48.00 mensuales la asignación por cónyuge y acuerda además aumentar de S/ 12.00 mensuales a S/ 12.50 mensuales la asignación por cada hijo menor de edad, en la forma y modo como se viene aplicando en la empresa.

**Tercero.-** El punto 8 del pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente: Asignación Escolar Anual.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda otorgar un aumento de la asignación escolar anual de S/ 155.00 a S/ 163.00 por cada hijo en edad escolar, en la forma y modo como se viene aplicando en la empresa.

**Cuarto.-** El punto 11 del pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente: Zapatos de Seguridad y Ropa de Trabajo.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda otorgar, una vez al año un par de zapatos y además la ropa de trabajo que se otorgará estará compuesta por dos polos, dos camisas y dos pantalones, con la condición que el trabajador utilice dichos implementos exclusivamente dentro del centro laboral.

**Quinto.-** El punto 12 pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente: Asignación por Movilidad.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. continuara otorgando esta asignación equivalente a dos pasajes urbanos por día efectivo de trabajo, teniendo como referencia el valor de cada pasaje en S/ 1.30 en el momento de suscribir el presente convenio colectivo; suma que se consignara en columna aparte del libro de planillas para los efectos legales pertinentes, en la forma y modo como se ha venido otorgando en la empresa.

**Sexto.-** El punto 13 del Pliego de Reclamos, queda conciliado en la forma siguiente: Permisos para Atención en EsSalud.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. seguirá otorgando permisos a los trabajadores obreros para acudir a atenderse en ESSALUD en la misma forma establecida en la empresa según las últimas Convenciones Colectivas, como sigue:

- a. Si la ausencia del trabajador se prolonga como máximo hasta dos horas, no sufrirá ningún descuento del jornal.
- b. Si la ausencia del trabajador excede de dos horas hasta cuatro horas, se descontará el tiempo no laborado que exceda de las dos horas y la proporción correspondiente al salario dominical.
- c. Si la ausencia excediera de cuatro horas se descontará el salario por todo el tiempo no trabajado y el salario dominical proporcional.

**Séptimo.-** El punto 14 de pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente Asignación por Fallecimiento.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. acuerda aumentar de S/. 2,900.00 a S/. 3,000.00 la Asignación por Fallecimiento del Trabajador y de S/. 790.00 a S/. 810.00 la Asignación por Fallecimiento del Familiar del Trabajador, en la forma y modo como se ha venido otorgando en la empresa.

**Octavo.-** El punto 15 del pliego de reclamos queda conciliado en la forma siguiente: Permisos en Caso de fallecimiento.- Cia. Minera Agregados Calcáreos S.A. seguirá otorgando permisos a los trabajadores obreros en los casos de fallecimiento de sus familiares directos (padres, cónyuges o hijos), de acuerdo a la última Convención Colectiva en la forma siguiente.

- a. Si el fallecimiento ocurre en Lima: dos (2) días de permiso
- b. Si el fallecimiento ocurre en provincias: hasta un máximo de seis (6) días de permiso.

**Noveno.-** El punto 20 de pliego de reclamos quedan conciliados en la forma siguiente: Vigencia.- La presente convención colectiva tendrá vigencia de DOS (02) AÑOS calendario contando a partir del 01 de abril del 2007 hasta el 31 de marzo del 2009; quedando sus cláusulas vigentes mientras no sean modificadas por una convención colectiva posterior, de conformidad con lo dispuesto por el inciso d) del Artículo 43 del Decreto Ley N° 25593 y se aplicara a todos los trabajadores obreros que tengan seis meses de servicios como mínimo al inicio de la presente negociación colectiva.

**Décimo.-** La representación sindical manifiesta expresamente el retiro de los Puntos 2, 3, 4, 5, 7, 9, 10, 16, 17, 18 y 19 del pliego de reclamos 2007.

**Décimo primero.-** Los reintegros que se han generado desde la vigencia de la presente convención colectiva (1° de abril del 2007) serán pagados por la empresa en forma fraccionada de acuerdo a su posibilidad económica y financiera.

Las partes convienen en remitir la presente Convención Colectiva a la Autoridad de Trabajo para su aprobación, de acuerdo a ley.



**COMPAÑÍA MINERA ATACOCHA S.A.**

*Vigencia: 2006 - 2007 / Etapa de Solución: TRATO DIRECTO*

En la oficina de la Compañía Minera Atacocha S.A., ubicada en Av. Javier Prado Oeste N° 980, distrito de San Isidro, Lima, a los dieciséis días del mes de marzo de 2007, a horas 13:00 p.m., se reunieron en representación del **Sindicato de Trabajadores Mineros Metalúrgicos de Chicrin**, los señores Hermógenes Medrano Condezo – Secretario General, con DNI N° 22650467, César Díaz Colqui – Secretario de Defensa, con DNI N° 04019473, Eugenio Ramos Ventocilla - Secretario de Actas y Archivos, con DNI N° 04026104 y Edgar Cristóbal Velásquez - Secretario de Cultura y Deporte, con DNI N° 04078928 y, en representación de **Compañía Minera Atacocha S.A.**, el Ing. Juan Manuel Ruiz Conejo Carlos - Gerente, con DNI N° 15599956, Sr. Fernando Víctor Ferreyros Rieckhoff - Gerente de Recursos Humanos y Administración, con DNI N° 07790834, Sr. Juan Rafael Gonzáles Quiroz - Administrador de Compensaciones, identificado con DNI N° 07497846, asesorados por el Dr. José Manuel Pando Pando – Jefe del Área Legal de Asuntos Corporativos, con Registro CAL N° 21985 y Carlos Luis Zárate Céspedes – Asistente Legal, con Registro CAHP N° 856.

Iniciada la reunión, las partes acuerdan dar solución integral a la Negociación Colectiva correspondiente al período comprendido entre el 18 de setiembre del 2006 al 17 de setiembre del 2007, conforme al Pliego de Reclamos que tiene presentado el sindicato, con arreglo a lo dispuesto por el Decreto Ley N° 25593, modificado por la Ley N° 27912 concordante con el D.S. 010-2003-TR y Decreto Supremo N° 011-92 TR, en los términos y condiciones siguientes:

**CONDICIONES ECONÓMICAS**

La empresa se obliga con los trabajadores obreros afiliados al Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Chicrin - STMMCh, que tengan contrato vigente al 18 de setiembre del 2006, a lo siguiente:

- 1.- Otorgar un Aumento General de S/2.30 (Dos y 30/100 nuevos soles) diarios, sobre sus jornales básicos, a partir del 18 de setiembre del 2006.
- 2.- Otorgar un incremento Adicional de S/2.00 (Dos y 00/100 nuevos soles) diarios, sobre sus jornales básicos, desde el sexto mes de vigencia del pliego, esto es a partir del 18 de marzo del 2007.
- 3.- Elevar la Bonificación por Altura de S/0.60 a S/0.65 (Sesenta y cinco céntimos de nuevo sol) diarios.
- 4.- Elevar la Bonificación por Subsuelo de S/1.40 a S/1.50 (Un nuevo sol y cincuenta céntimos) diario.
- 5.- Elevar la bonificación por el rubro Refrigerio de S/1.10 a S/1.15 (Un nuevo sol y quince céntimos) diario.
- 6.- Elevar la Bonificación por Hora Nocturna de S/0.23 a S/0.25 (veinticinco céntimos de nuevo sol), a los afiliados que corresponda.

7.- Elevar la Asignación Familiar por cónyuge o esposa censada y cuyo parentesco sea debidamente acreditada por el trabajador, de S/.11.50 a S/.15.00 (Quince y 00/100 nuevos soles) mensuales.

8.- Elevar la Asignación Familiar por cada hijo censado, de acuerdo al sistema establecido y cuyo parentesco sea debidamente acreditado por el trabajador, de S/.6.50 a S/.9.00 (Nueve y 00/100 nuevos soles) mensuales.

9.- Elevar la Asignación Escolar por cada hijo en edad escolar, de S/.80.00 a S/.100.00 (Cien y 00/100 nuevos soles) como único pago por año, que se abonará previa presentación de las constancias respectivas.

10.- Elevar el pago por Pasaje Vacacional, que el trabajador percibe por el goce físico de su descanso vacacional, de S/.25.00 a S/.28.00 (veintiocho y 00/100 nuevos soles), como único pago por año.

11.-Elevar la gratificación por concepto del feriado sectorial Día del Minero de cinco (05) a cinco jornales diarios y medio (5.5).

12.- Elevar la gratificación por concepto del feriado Primero de Mayo de siete (07) a ocho jornales diarios (08).

#### **CONDICIONES DE TRABAJO**

La empresa se obliga con los trabajadores obreros afiliados al Sindicato de Trabajadores Mineros y Metalúrgicos de Chicrín - STMMCh, que tengan contrato vigente al 18 de setiembre del 2006, a lo siguiente:

1.-Modificar el permiso remunerado por el fallecimiento de familiares censados, definiéndose como tales a cónyuge, hijos y padres y cuyo parentesco sea debidamente acreditado por el trabajador, de ocho (08) a nueve (09) días por cada fallecimiento que ocurra fuera de la localidad.

2.-Otorgar un Préstamo Vacacional de S/.2,000.00 (Dos mil y 00/100 nuevos soles) al momento del goce físico del descanso vacacional, monto que será descontado por Planillas en once (11) cuotas a partir del mes siguiente de su pago, para lo cual los trabajadores que perciban este préstamo autorizan a la empresa para proceder al descuento del mismo, sobre sus remuneraciones.

3.-Las partes acuerdan que Compañía Minera Atacocha S.A. seguirá entregando el grupo de ropa de trabajo conforme a la Cláusula Tercero de Condiciones de Trabajo del Acta de Trato Directo celebrada entre la compañía y los sindicatos de trabajadores obreros, de fecha 24 de febrero de 2005. Asimismo la camisa se reemplazará por una que se adecue a las condiciones de trabajo y, en relación a la ropa de trabajo deteriorada, esta será reemplazada previa evaluación del Área de Seguridad de, Compañía Minera Atacocha S.A.

#### **CONDICIONES GENERALES**

##### **PRIMERO**

Las partes acuerdan que la duración del presente convenio colectivo es de 01 año (12 meses), a partir de la fecha de vencimiento del convenio anterior, es decir, desde el 18 de setiembre del 2006 al 17 de setiembre del 2007.

#### **SEGUNDO**

La empresa pagará el reintegro correspondiente a la aplicación del presente convenio colectivo de trabajo, a más tardar el día 22 de marzo de 2007, salvo caso de fuerza mayor o caso fortuito.

#### **TERCERO**

Las partes acuerdan que la compañía procederá a la folletización anual de Convenios Colectivos en hojas formato A8, desde el mes siguiente de suscrita la presente Acta.

#### **CUARTO**

La empresa seguirá otorgando los demás beneficios económicos y de trabajo, en las mismas condiciones de los convenios colectivos 1995-1996 hasta el 2005-2006, que ratifica las condiciones vigentes del Convenio Colectivo 1994-1995.

Leída la presente por las partes, es firmada en señal de conocimiento, conformidad y aceptación, acordando elevar lo contenido en la presente Acta a la Autoridad Administrativa de Trabajo y dar por concluida la Negociación Colectiva 2006-2007.



Anexo ZZ. Mineros Beta San José y Sindicato unitario de trabajadores mineros y metalúrgicos de las empresas especializadas que prestan servicios a la Compañía Minera Casapalca Unidad Americana S.A.

**MINEROS BETA SAN JOSÉ, MIRCASEC, CONMIRO  
Y SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MINEROS  
Y METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS  
QUE PRESTAN SERVICIOS A LA COMPAÑÍA MINERA  
CASAPALCA UNIDAD AMERICANA S.A.**

**ACTA DE TRATO DIRECTO DEL PLIEGO DE RECLAMOS**

Siendo las 11.00 a.m. del día 31 de agosto del año 2007, se reunieron en la Av. San Borja Norte N° 619 oficina 205 -San Borja- Lima de una parte, los representantes de las siguientes empresas: Ing.

César Mendoza Gutiérrez identificado con DNI N° 17923095 en representación de MINEROS BETA SAN JOSÉ; Sr. Luis Maguño Soto identificado con DNI N° 06621531 representante de la contrata MIRCASEC; Ing. Sergio Poma Cáceres identificado con DNI N° 32656688 representante de la contrata CONMIRO y como facilitador de LA COMPAÑÍA MINERA CASAPALCA S.A. el señor Alberto Alta Cateriano identificado con DNI N° 07462590; en representación del SINDICATO UNITARIO DE TRABAJADORES MINEROS Y METALÚRGICOS DE LAS EMPRESAS ESPECIALIZADAS QUE PRESTAN SERVICIOS A LA COMPAÑÍA MINERA CASAPALCA UNIDAD AMERICANA, los siguientes Señores, Rafael Cabezas Chávez con DNI N° 42314873, Secretario de General Juan Astucuri Alanya con DNI N° 19960455, Secretario de Defensa; Sr.: Sabino Silvera Pariona con DNI N° 43380412, Secretario General Adjunto; Sr. Hipólito Bueno Romero con DNI N° 19983813, Delegado de Base; Sr. Edwin Sotacuro Chumbes con DNI N° 80677542, Secretario de Seguridad e Higiene Minera; Sr. Angel Boza Sulcaray, Secretario de Cultura y Deportes con DNI N° 23265143; las personas mencionadas, están facultadas para suscribir la presente Acta, llegándose a los siguientes acuerdos:

**CAPÍTULO I  
DEL TRABAJO**

**1.1. Estabilidad de los trabajadores**

**Párrafo 1.-** Cada empresa especializada mantendrá el plazo de la relación laboral con cada uno de sus trabajadores respetando lo estipulado por la ley. Los trabajadores se someterán a las decisiones que sobre el particular tome cada una de las empresas especializadas de acuerdo a ley.

**1.2. Permiso a los trabajadores**

**Párrafo 1.-** En caso de fallecimiento del cónyuge, o de alguno de los padres o hijos, del trabajador, la Empresa especializada otorgará 3 días de permiso sin goce de haber. El trabajador se compromete a restablecerse a sus labores al cuarto día.

**Párrafo 2.-** El trabajador a su regreso, presentará la correspondiente partida de defunción o Boleta para justificar su ausencia. En caso no se presentara la respectiva copia certificada de la partida de defunción o boleta, entonces la ausencia se considera injustificada sancionable de acuerdo a Ley.

**Párrafo 3.-** Los permisos por otras causas serán evaluadas por la Empresa especializada respectiva para su otorgamiento.

**1.3. Implementos de seguridad**

**Párrafo 1.-** La Empresa especializada, en la medida que lo disponga la norma de seguridad e higiene minera, proporcionará como condición de trabajo:

Dos mamelucos, Un par de zapatos de seguridad (para el personal que labora en superficie), Botas de jebe, Cascos, Pantalones, Sacos, Capotes, Impermeables, Respiradores, Guantes, Anteojos, Protectores de oídos. Estos implementos serán otorgados de acuerdo con la necesidad de cada tipo de labor, y en caso de cese del trabajador, los referidos implementos deberán ser devueltos a la Empresa especializada respectiva.

**Párrafo 2.-** Los equipos de seguridad y protección entregados para el uso del trabajador, deberán ser devueltos cuando lo disponga la Empresa Especializada como condición para ser renovados en los casos de desgaste o deterioro por uso normal de trabajo.

**CAPÍTULO II  
SALARIOS, BONIFICACIONES Y OTROS**

**2.1. Aumento general de salarios**

Las empresas especializadas otorgarán un incremento de S/. 1.50 (uno Y 50/100 nuevos soles) en la remuneración básica a sus trabajadores obreros.

A pesar de que el segundo párrafo del artículo 41 del D.S. N° 010-2003-TR (Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo) establece que solo están obligadas a negociar colectivamente las empresas que hubieren cumplido por lo menos 1 año de funcionamiento, y por ende cualquier acuerdo arribado producto del presente documento se computará a partir del primer día del mes siguiente al mes del cierre de la negociación del pliego a todos los trabajadores obreros activos.

## **2.2. Asignación alimenticia**

Las empresas especializadas, determinan que la asignación alimenticia como condición de trabajo será de S/. 7.00 (SIETE Y 00/100 nuevos soles) por cada día laborado, la misma que será aplicable a todos sus trabajadores.

## **2.3. Ración de leche**

Las empresas especializadas convienen en gestionar con los comedores respectivos, para que se sirva leche en el desayuno para los trabajadores, cuando menos 3 veces a la semana.

## **2.4. Bonificación por trabajo nocturno**

Las empresas especializadas velarán por el cumplimiento de la sobretasa relacionada con el trabajo nocturno para los trabajadores que les pudiera corresponder de acuerdo con lo estipulado por la ley.

## **2.5. Asignación por fallecimiento del trabajador**

**Párrafo 1.-** Las empresas especializadas, otorgarán una liberalidad de S/. 2,000.00 (dos mil nuevos soles) a los deudos del trabajador que fallezca por causa de accidente de trabajo.

**Párrafo 2.-** En caso de fallecimiento del trabajador por causa distinta a accidente de trabajo, la empresa especializada estudiará y determinará a decisión propia si corresponde el otorgar una liberalidad, y el monto de la misma.

**Párrafo 3.-** Esta liberalidad se concederá a los familiares directos del trabajador fallecido de acuerdo con la acreditación judicial y/o notarial de sus derechos (sentencia o acta notarial de sucesión intestada).

## **2.6. Recategorización**

Las empresas especializadas convienen en continuar con su política permanente de recategorización de sus trabajadores con la adecuación de los salarios que pudiesen corresponder, una vez probada su capacidad para ese nuevo puesto lo cual no debe exceder el plazo de 90 días calendarios.

# **CAPÍTULO III SERVICIOS PRESTACIONES Y OTROS**

## **3.1. Servicios de sepelio**

**Párrafo 1.-** Las empresas especializadas proporcionarán gratuitamente para los trabajadores fallecidos en accidente de trabajo o enfermedad profesional lo siguiente:

Las empresas especializadas pondrán en conocimiento de las autoridades competentes cuando ocurra un accidente o el deceso de un trabajador según lo estipula la ley.

Un ataúd apropiado.

Transporte terrestre para los familiares y para el fallecido hasta el lugar del sepelio.

Capilla ardiente.

Un nicho perpetuo.

Apoyo en la obtención de los certificados de defunción y necropsia.

### **3.2. Comedores**

La atención en el servicio de los comedores continuará siendo totalmente independientes y supervisados de acuerdo a lo estipulado por Ley; buscando las mejoras pertinentes.

## **CAPÍTULO IV DEL SINDICATO**

### **Cotizaciones sindicales**

Las empresas especializadas deducirán de las remuneraciones de los trabajadores afiliados al sindicato las cuotas ordinarias y extraordinarias debidamente autorizadas por cada uno de los trabajadores.

### **4.1. Licencia y permisos sindicales**

**Párrafo 1.-** Las empresas especializadas otorgarán facilidades para las actividades sindicales en lo relativo a reuniones, comunicaciones, permisos y licencias.

Las empresas especializadas concederán permiso para la asistencia a actos de concurrencia obligatoria hasta un límite de 60 días naturales por año, calendario entre todos los dirigentes del sindicato unitario; el exceso será considerado como licencia sin goce de remuneraciones y demás beneficios. Los 60 días máximos de licencia sindical con goce de haber podrán ser distribuidos entre cualquiera de los dirigentes del sindicato unitario que las normas legales vigentes establezcan.

El permiso será solicitado con una antelación no menor de 48 horas.

### **4.2. Uso de Locales sindicales**

**Párrafo 1.-** Las empresas especializadas asignarán un ambiente para el uso del local Sindical. Asimismo, dotarán a su criterio de muebles y enseres para uso exclusivo de la gestión sindical.

**Párrafo 2.-** Las empresas especializadas, se comprometen en pagar por consumo de energía eléctrica y agua el 40% del costo del local sindical.

## **CAPÍTULO V DISPOSICIONES FINALES**

### **5.1. Vigencia de la convención colectiva**

El presente acuerdo tendrá vigencia de 5 años contados desde el primer día del mes siguiente al mes del cierre del pliego, salvo el incremento remunerativo señalado en el punto 2.1 de la presente acta que tendrá una vigencia de 1 año y 4 meses.

### **5.2. Ámbito**

El ámbito del presente acuerdo comprenderá a todos los trabajadores de las empresas especializadas que, a la fecha del cierre del pliego, cumplan con los requisitos legales para tener Sindicato, suscriban el presente acuerdo y a su vez, tengan contrato de labores mineras vigentes con Compañía Minera Casapalca S.A. en la Unidad Minera Americana.

### **5.3. Bono extraordinario**

El 31 de julio de 2007, las empresas especializadas han otorgado un bono extraordinario de S/. 1,000.00 a cada trabajador. Este es un bono que se da por única vez.

Siendo las 6:30 p.m. del día 31 de agosto de 2007 se firma la presente acta en señal de conformidad de todos los puntos mencionados.



## Anexo AAA. Minera Barrick Misquichilca S.A. y Sindicato único de trabajadores empleados

### CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

En la ciudad de Trujillo, siendo las 09:30 horas del día 20 de agosto de 2013, se reunieron en las oficinas de Minera Barrick Misquichilca S.A., ubicadas en el Km. 557 de la Panamericana Norte, distrito de Moche, Sala Chan – Chan, de una parte y en representación de Minera Barrick Misquichilca S.A., los miembros de su Comisión Negociadora, conformada por su Presidente, señor Juan Carlos Zea Ruiz, identificado con DNI No. 29548275, y los señores Richard Barnett Ivazeta, identificado con DNI No. 09303212, Marco Castillo Del Carpio Bellido, identificado con DNI No. 20121251, Luis Enrique Pintado Espinoza, identificado con DNI No. 29724504, Renato Vargas Zegarra, identificado con DNI No. 29708136, y Roberto Antonio Chumpitazi Vilchez, identificado con DNI No. 07763281, asesorada por el doctor José Ignacio Castro Otero, identificado con DNI NO. 07865877 y Registro CAL No. 20900; y, de la otra parte y en representación del Sindicato Único de Trabajadores Empleados de Minera Barrick Misquichilca S.A. – Huaraz – Trujillo, los miembros de su Comisión Negociadora, conformada por su Presidente, señor Juan Carlos Chacón Baca, identificado con DNI No. 32925227, y los señores Rodoifo Oswaldo Santisteban Castillo, identificado con DNI No. 18086238, Héctor Gustavo Rodríguez Mota, identificado con DNI No. 08131590, Walter Juan Rocha Amaya, identificado DNI No. 18857824, Valdemar Erian Graos Ríos, identificado con DNI No. 19573158, Mario Alexis Hilario Amaro, identificado con DNI No. 10698477, José Nicolás Plasencia Zaldívar, identificado con DNI No. 19237760, y José Luis Bocanegra Díaz, identificado con DNI No. 41598023; debidamente asesorado por la Lic. Giovanna Martínez Chunga, identificada con DNI No. 25716962, y el doctor Saúl García Santibáñez, identificado con DNI No. 09444255 y Registro CAL No. 47305.

Luego de amplias deliberaciones, las partes arribaron a los siguientes acuerdos:

#### CAPÍTULO I

##### 1. ASPECTOS GENERALES

###### 1.1

###### Ámbito del Convenio Colectivo

El presente Convenio Colectivo contiene el acuerdo sobre remuneraciones, condiciones de trabajo, condiciones sociales y demás concernientes a las relaciones entre Minera Barrick Misquichilca S.A. (en adelante: "LA EMPRESA") y los trabajadores afiliados al Sindicato Único de Trabajadores Empleados de la Minera Barrick Misquichilca S.A. – Huaraz – Trujillo (en adelante: "EL SINDICATO").

Están amparados y obligados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo los trabajadores con contrato de trabajo vigente a su fecha de suscripción y que tengan o adquieran la condición de afiliados a EL SINDICATO, así como a quienes se incorporen a la Empresa con posterioridad a dicha fecha y se afilien a EL SINDICATO.

## 1.2

### Vigencia del Convenio Colectivo

La vigencia del presente Convenio Colectivo, así como de las cláusulas que lo integran, es de tres (03) años computados entre el 19 de junio de 2013 y el 18 de junio de 2016.

## 1.3

### Reintegros

Los reintegros derivados de la aplicación del presente Convenio Colectivo se desembolsarán como máximo dentro de un periodo de 30 días naturales de su suscripción. Los pagos por única vez se realizarán en un plazo no mayor de 15 días naturales. Es requisito indispensable para percibir estos reintegros que el trabajador tenga vínculo laboral vigente y la condición de afiliado a EL SINDICATO a la fecha de su percepción, siempre que tal condición de afiliación haya sido oficialmente comunicada a LA EMPRESA.

## 1.4

### Conservación de Beneficios

LA EMPRESA continuará otorgando aquellos beneficios que ya viene otorgando en la actualidad de forma unilateral.

## 1.5

### Carácter Permanente

Las partes convienen que los beneficios establecidos en el presente documento tendrán carácter permanente durante la vigencia del presente Convenio Colectivo, salvo que las partes acuerden su modificación o sustitución, o que entre en vigencia una ley que sea más beneficiosa para los trabajadores.

## 1.6

### Controversias

Las partes convienen que cualquier controversia en la interpretación del presente Convenio Colectivo será dirimida por trato directo entre las partes. A falta de acuerdo, dicha controversia se someterá a los mecanismos de resolución de conflictos previstos en la ley.

## 1.7

### Edición y Distribución del Convenio Colectivo

Dentro de los treinta (30) días hábiles siguientes a su suscripción, LA EMPRESA editará folletos con el texto autógrafo del presente Convenio Colectivo y se los entregará a EL SINDICATO para su distribución entre sus trabajadores afiliados.

## CAPÍTULO II

### 2. ASPECTOS ECONÓMICOS

#### 2.1

##### Aumento General

LA EMPRESA conviene en incrementar la remuneración básica mensual de los trabajadores en 6%, con retroactividad al 19 de junio de 2013; en 5.5%, con efectividad al 19 de junio de 2014; y en 5.5%, con efectividad al 19 de junio de 2015, quedando las categorías actualmente existentes de la siguiente manera:

Para percibir estos incrementos será necesario tener la condición de afiliado a EL SINDICATO en la oportunidad de su pago y que dicha afiliación haya sido puesta en conocimiento oficial de LA EMPRESA a dicha fecha. Los trabajadores que no tengan a esa fecha contrato de trabajo vigente y la condición de afiliado a EL SINDICATO, oficialmente comunicada a LA EMPRESA, no recibirán dicho incremento.

#### 2.2

##### Aplicación de Beneficios

En caso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo algún trabajador opte por desafiliarse a EL SINDICATO luego de su celebración y durante dicho periodo haya recibido incremento(s) remunerativo(s), beneficios y/o gratificación(es) extraordinaria(s), tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que pudieran corresponderle por decisión unilateral de LA EMPRESA o por la aplicación de otros convenios colectivos.

De igual modo, en caso que durante la vigencia del presente Convenio Colectivo algún trabajador opte por afiliarse a EL SINDICATO luego de su celebración y durante dicho periodo haya recibido incremento(s) remunerativo(s), beneficios y/o gratificación(es) extraordinaria(s) dispuestas unilateralmente por LA EMPRESA a favor del personal no afiliado a EL SINDICATO, tales pagos serán considerados como pago a cuenta de los que le correspondería percibir conforme a lo dispuesto en el presente Convenio.

En consecuencia, a los trabajadores les corresponderán exclusivamente los beneficios del Convenio Colectivo celebrado con la organización sindical a la cual se encuentren afiliados y por el periodo de su afiliación. En modo alguno, se les aplicará simultáneamente por el mismo periodo beneficios de Convenios Colectivos celebrados, o por celebrarse, con diferentes organizaciones sindicales, u otorgados voluntariamente por LA EMPRESA, ya que ningún trabajador percibirá doble beneficio, conforme a los párrafos anteriores.

Adicionalmente, las partes convienen que los trabajadores que no tengan contrato de trabajo vigente en la oportunidad del pago de los beneficios previstos en el presente Convenio Colectivo, no recibirán tales beneficios.

Las partes, además, dejan constancia que corresponderá a la facultad de LA EMPRESA establecer incrementos y/o cualquier otro beneficio que estime necesario incluir en su política general de compensaciones que incluye a trabajadores sindicalizados y no sindicalizados.

### 2.3

#### Cláusula de Garantía

Las partes convienen que si el porcentaje de inflación nacional en los periodos junio 2013-mayo 2014 y junio 2014-mayo 2015 supera el 5.5% en cada uno de ellos, según el registro oficial del Instituto Nacional de Estadística e Informática (INEI), se reunirán en dicho momento en trato directo para revisar el impacto de dicha variable en las remuneraciones vigentes en LA EMPRESA en ese momento y evaluar las medidas correctivas que pudieran ser necesarias.

### 2.4

#### Asignación Familiar

Las partes acuerdan que LA EMPRESA continúe otorgando a los trabajadores comprendidos en el presente Convenio Colectivo la Asignación Familiar a que se refiere la Ley N° 25129 y su Reglamento, pero calculada sobre la base de la remuneración mínima vigente en el sector minero. Este beneficio también será otorgado a los trabajadores que tengan hijos mayores de edad y hasta los 25 años cumplidos, siempre que éstos se encuentren cursando estudios superiores.

### 2.5

#### Bono Colateral

Las partes convienen que durante el periodo 19 de junio de 2013 al 18 de junio de 2015, el Bono Colateral ascenderá al 4.5% del sueldo básico mensual.

Este Bono comprende, incluye y sustituye a los importes que pudieran corresponder por: Trabajo en Altura, 1° de Mayo, Día del Trabajador Minero, Vivienda, Hora de Ingerir Alimentos y Riesgo de Vida.

## 2.6

### Bono por Trabajo Nocturno

LA EMPRESA conviene en pagar a partir del 19 de junio de 2013 la suma de S/.15.00 (Quince Nuevos Soles) por concepto de Bono por Trabajo Nocturno por cada noche trabajada en Turno Noche.

## 2.7

### Bonificación por Trabajo en Días Feriados

LA EMPRESA conviene en continuar pagando de acuerdo a ley la sobretasa por trabajo realizado en días feriados no laborables. Estos feriados se actualizarán de acuerdo a ley.

## 2.8

### Bono por Pernocte en Mina Pierina

Las partes convienen que cuando por razones de caso fortuito o fuerza mayor los trabajadores deban pernoctar en la Mina Pierina, LA EMPRESA otorgará un Bono por Pernocte, equivalente a la suma de S/.80.00 (Ochenta Nuevos Soles) por cada noche o día pernoctado en las instalaciones de la Mina Pierina.

Asimismo, en estos casos de pernocte, LA EMPRESA declara que, como en anteriores oportunidades, continuará entregando un rancho frío o su equivalente a sus trabajadores de acuerdo al stock existente en la Mina.

## 2.9

### Bonificación por Reemplazo Temporal

LA EMPRESA conviene en continuar otorgando al trabajador una bonificación por reemplazo temporal por cada día de reemplazo trabajado, siempre que el trabajador reemplazante asuma, dentro de una guardia, un periodo mínimo de cuatro (4) días las responsabilidades, tareas y funciones del trabajador reemplazado, y que el reemplazo se produzca por motivos de cese laboral, descanso médico, vacaciones y traslado. El importe de esta bonificación ascenderá a la remuneración diaria de la categoría inmediata superior a la del trabajador reemplazante. Excepcionalmente, sólo en el caso que el trabajador reemplazante, estando ya programado para reemplazar al trabajador reemplazado durante la guardia completa, no pueda completar su guardia por razones de fuerza mayor, LA EMPRESA pagará este beneficio de forma proporcional a los días de reemplazo de la guardia efectivamente trabajados.

## 2.10

### Asignación Vacacional

Las partes convienen que LA EMPRESA otorgue a los trabajadores que disfruten de su descanso vacacional a partir del mes de setiembre de 2014 una asignación vacacional ascendente al 60% de su remuneración básica mensual.

## 2.11

### Gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad

Las partes convienen que LA EMPRESA continúe otorgando las Gratificaciones de Fiestas Patrias y de Navidad de acuerdo a ley.

## 2.12

### Bono Extraordinario por Mudanza al Cese

Las partes convienen que LA EMPRESA otorgue por única vez y de forma extraordinaria la suma de S/2,900.00 (Dos mil novecientos Nuevos Soles) por concepto de mudanza a los trabajadores cuyo contrato de trabajo se extinga a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo por una causa distinta a la del despido.

## 2.13

### Asignación por Escolaridad

LA EMPRESA conviene en incrementar este beneficio a la suma anual de S/850.00 (Ochocientos cincuenta Nuevos Soles) por cada hijo en edad escolar que tenga el trabajador, con un máximo anual de S/1,700.00 (Un mil setecientos Nuevos soles) en caso el trabajador tenga más de un hijo en edad escolar. Para tener derecho a percibir este beneficio, el trabajador debe tener contrato de trabajo vigente en la oportunidad de su pago y presentar la documentación necesaria establecida por LA EMPRESA que acredite la matrícula de su(s) hijo(s).

## 2.14

### Beca por Estudios Superiores

LA EMPRESA conviene en continuar otorgando de acuerdo a su política un reembolso hasta por la suma de S/10,500.00 (Diez mil quinientos Nuevos Soles) anuales por concepto de gastos de pensiones, útiles y libros por cada hijo que curse estudios superiores en forma aprobatoria, de acuerdo a lo que establezca al respecto el correspondiente centro de estudios, el cual debe estar debidamente autorizado y reconocido por la autoridad competente. Para tener derecho a este beneficio, los hijos deben cursar estudios de por lo menos tres años de duración en Universidades o Institutos Superiores.

Este beneficio será otorgado hasta por la suma de S/5,250.00 (Cinco mil doscientos cincuenta Nuevos Soles) semestrales, de la siguiente manera de forma excluyente: (a) Reembolso de hasta el íntegro de la indicada suma semestral por el gasto debidamente acreditado de las pensiones en el respectivo semestre, siempre que dicho gasto sea igual o mayor a esta suma; o (b) Reembolso de hasta S/4,500.00 (Cuatro mil quinientos Nuevos Soles) semestrales para cubrir el gasto debidamente acreditado de las pensiones en el respectivo semestre, siempre que dicho gasto sea igual o mayor a esta suma, y Reembolso de gastos debidamente acreditados hasta S/750.00 (Setecientos cincuenta Nuevos Soles) semestrales para cubrir el gasto de la adquisición de útiles y libros en el respectivo semestre, siempre que dicho gasto sea igual o mayor a esta suma; o de S/495.00 (Cuatrocientos noventa y cinco Nuevos Soles) semestrales previa declaración jurada simple del trabajador en el sentido que este importe será destinado a cubrir el gasto de la adquisición de útiles y libros en el respectivo semestre.

#### 2.15

##### Gratificación Extraordinaria por Tiempo de Servicios

Las partes convienen que LA EMPRESA otorgue por única vez y de forma extraordinaria una Gratificación por Tiempo de Servicios ascendente a S/4,500.00 (Cuatro mil quinientos Nuevos Soles) a todos aquellos trabajadores que a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo cuenten con 15 o más años de servicios en LA EMPRESA; S/3,000.00 (Tres mil Nuevos Soles) a todos aquellos trabajadores que a esa misma fecha cuenten con 10 o más años de servicios y menos de 15 años en LA EMPRESA; y S/1,500.00 (Un mil quinientos Nuevos Soles) a todos aquellos trabajadores que a esa misma fecha cuenten con 5 o más años de servicios y menos de 10 años en LA EMPRESA.

Para percibir este beneficio, los trabajadores deben tener contrato de trabajo vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio Colectivo.

#### 2.16

##### Bono por Productividad

Las partes convienen que LA EMPRESA otorgue a los trabajadores un Bono por Productividad ascendente a S/375.00 (Trescientos setenta y cinco Nuevos Soles) trimestrales, que será pagado dentro del mes calendario siguiente al vencimiento de cada trimestre (enero-marzo, abril-junio, julio-setiembre y octubre-diciembre), empezando a partir del tercer trimestre del 2013 y que tendrá una vigencia hasta el segundo semestre del año 2016, siempre y cuando en el respectivo trimestre el trabajador no haya sido sancionado con un permiso para decidir y no haya tenido un incidente reportable a la Región y/o Corporación. Asimismo, las partes acuerdan que cada uno de los primeros seis días de ausencia al trabajo en el respectivo trimestre sea descontado a razón del 2% del importe antes mencionado. Si el trabajador tiene ausencias superiores a 6 días en el

respectivo trimestre, no recibirá este Bono de Productividad. Para percibir este beneficio, los trabajadores deben tener contrato de trabajo vigente durante el respectivo trimestre.

#### 2.17

##### Participación Legal de los Trabajadores en las Utilidades

Las partes convienen que LA EMPRESA continúe distribuyendo la participación legal de los trabajadores en las utilidades de conformidad con las normas legales vigentes. Asimismo, LA EMPRESA conviene en el mes de diciembre de cada año en adelantar a sus trabajadores dicha participación en las utilidades, siempre que a dicho mes tenga certeza sobre su existencia y que no existan circunstancias coyunturales que se lo impidan o que haga que dicho adelanto sea inconveniente.

### CAPÍTULO III

## 3. CONDICIONES DE TRABAJO

### 3.1

#### Alimentación en Comedores en Mina Pierina

LA EMPRESA conviene en dar facilidades para que se recojan de Bravo 22 (Garita) los almuerzos contratados por los trabajadores, los que serán llevados al Truck Shop (Mantenimiento Mina), Mine Drive (Operaciones Mina) y Planta de Procesos de Mina Pierina.

Asimismo, LA EMPRESA conviene en apoyar a EL SINDICATO en su negociación con el concesionario contratado en la Mina Pierina por la empresa que brinda los servicios de seguridad para mejorar la calidad y cantidad de los servicios de venta de alimentos a los trabajadores que opten por el uso de este servicio.

LA EMPRESA conviene en continuar manteniendo los comedores actualmente existentes en Minas Pierina y Lagunas Norte con los implementos y enseres adecuados, renovándolos periódicamente y cuando ello sea necesario por razones de desgaste, a criterio de LA EMPRESA y/o ante sugerencias del SINDICATO que serán revisadas en las reuniones mensuales.

### 3.2

#### Ropa de Trabajo

Las partes convienen que LA EMPRESA entregue la siguiente ropa de trabajo al año:



	Entrega Enero / Febrero	Entrega Abril / Mayo
Dos mamelucos de trabajo ó dos camisas y dos pantalones		X
Un mameluco térmico ó un juego de ropa interior térmica		X
Una casaca térmica		X
Dos pares de medias de lana		X
Una mochila		X
Un juego de ropa impermeable*	X	X
Un pasamontañas	X	X
Un par de zapatos de seguridad	X	X
Una champa tipo Jorge Chávez.	X	X

\* Se entregará exclusivamente a los trabajadores que laboran en: (i) Mantenimiento: M4 y su equipo, y mecánicos de perforadores y tractores; (ii) Procesos: los que laboran en lixiviación; (iii) Manejo de Aguas; y (iv) como Equipo de Protección Personal - EPP a aquellos trabajadores que a juicio de LA EMPRESA lo requieran por la naturaleza de las funciones que realizan.

### 3.3

#### Estabilidad en el Puesto de Trabajo

LA EMPRESA continuará respetando la estabilidad laboral de los trabajadores, observando lo establecido por la legislación que se encuentre vigente en cada oportunidad.

Los trabajadores que se encuentren en un proceso de investigación por falta grave podrán acudir a EL SINDICATO en busca de la orientación correspondiente, sin perjuicio del proceso de investigación iniciado por LA EMPRESA.

### 3.4

#### Agua Purificada

Las partes convienen que LA EMPRESA continúe manteniendo los bidones de agua purificada en las diferentes áreas de la operación.

### 3.5

#### Jornada de Trabajo

Las partes reconocen la necesidad de tener establecidas jornadas de trabajo atípicas de 12 horas y en turnos rotativos en las operaciones.

Las partes convienen que en el turno de día el tiempo de refrigerio y descanso continuará siendo de 30 minutos diarios, que forman parte de la jornada de trabajo. Asimismo, en el turno nocturno, las partes acuerdan que el tiempo de refrigerio y descanso sea de 45 minutos diarios, que forman parte de la jornada de trabajo. De presentarse casos excepcionales de espera, la Supervisión considerará dicha situación para no perjudicar el tiempo de refrigerio y descanso del trabajador.

### 3.6

#### Capacitación Laboral

Las partes convienen que LA EMPRESA otorgue a EL SINDICATO la suma de S/.27,000.00 (Veintisiete mil nuevos soles) anuales por cada año de vigencia del presente convenio colectivo, para que sea destinada a cursos de capacitación de sus trabajadores afiliados a ser recibidos fuera de la jornada de trabajo en temas relacionados con sus funciones en el trabajo y/o desarrollo personal, diferentes a maestrías, diplomados, carreras profesionales, ensamblaje de computadoras y similares.

La suma anual entregada está sujeta a rendición en los meses de junio por parte del SINDICATO, no incluye ningún tipo de viáticos y los saldos no utilizados en un año no son acumulables con la suma a ser otorgada por el año siguiente. Para estos efectos, las partes convienen que el monto a ser reembolsado en el mes de julio será igual al que sea justificado, con un tope de S/.27,000.00 (Veintisiete mil nuevos soles).

### 3.7

#### Intercambio Laboral

LA EMPRESA efectuará intercambios laborales dentro de sus diferentes operaciones, de acuerdo a sus necesidades y procedimientos. Asimismo, evaluará las propuestas o sugerencias formuladas por EL SINDICATO, manteniendo LA EMPRESA su facultad de decisión. A su retorno, el intercambista debe informar y exponer sus experiencias en su área de trabajo en un plazo no mayor de 30 días, invitándose a los representantes del SINDICATO.

## CAPÍTULO IV

### 4. CONDICIONES SOCIALES

#### 4.1

##### Asignación por Fallecimiento del Trabajador

LA EMPRESA conviene en mantener a través de una Compañía de Seguros la póliza del Seguro de Vida Ley previsto en el Decreto Legislativo N° 688, Ley de Consolidación de

Beneficios Sociales, el cual otorga cobertura de dieciséis (16) remuneraciones mensuales en caso de fallecimiento del trabajador por causas naturales y treinta y dos (32) remuneraciones mensuales en caso de fallecimiento del trabajador por causas accidentales.

Asimismo, LA EMPRESA otorgará 5 sueldos básicos mensuales por concepto de Asignación por Fallecimiento del Trabajador y asumirá hasta 3 sueldos básicos mensuales por concepto de gastos de su sepelio, los mismos que serán reembolsados posteriormente a LA EMPRESA a través de la Compañía de Seguros correspondiente, para lo cual los familiares deberán presentar la documentación que dicha Compañía solicite.

#### 4.2

##### Permisos por Motivos Particulares con Pago

LA EMPRESA conviene en otorgar licencia con goce de haber a aquellos trabajadores que así lo soliciten por grave enfermedad y/o accidente de familiares directos (cónyuge o conviviente e hijos) y padres. El permiso será de 7 días naturales y podrá extenderse hasta por 30 días calendarios adicionales, a cuenta del derecho vacacional, en caso de agravarse la condición de salud de los familiares en cuestión.

A su retorno, los trabajadores deberán acreditar mediante la documentación oficial correspondiente la causa invocada.

#### 4.3

##### Permiso con Pago por Sepelio y/o Nacimientos

LA EMPRESA conviene en otorgar licencia con goce de haber a aquellos trabajadores que así lo soliciten por nacimiento de hijos y/o sepelio de familiares directos (cónyuge o conviviente e hijos), padres y hermanos. La licencia será de 4 días naturales cuando el sepelio se produzca dentro de la Región de Ancash o La Libertad y de 6 días naturales cuando se produzca fuera de dichas Regiones. Asimismo, la licencia será de 4 días hábiles cuando el nacimiento se produzca dentro de la Región de Ancash o La Libertad y de 5 días hábiles cuando se produzca fuera de dichas Regiones.

A su retorno, los trabajadores deberán acreditar mediante la documentación oficial correspondiente la causa invocada.

De otro lado, a solicitud de EL TRABAJADOR, LA EMPRESA le otorgará un préstamo para cubrir el importe de sus pasajes utilizados hasta por la suma de S/.900.00 (Novecientos Nuevos Soles) a cuenta de sus gratificaciones legales o de su participación legal en las utilidades, según la oportunidad en que se produzca el evento, para lo cual deberá presentar los comprobantes de pago correspondientes.

#### 4.4

#### Facilidades para Traslados de Pacientes y/o Trabajadores Accidentados

LA EMPRESA conviene en continuar con su política de traslado de aquellos pacientes que por razones de enfermedad y/o accidente, y por disposición médica, tuvieran que ser transferidos a un centro hospitalario, asumiendo directamente los gastos de traslado de Provincias a la ciudad de Lima y viceversa, hotel y alimentación. Estos gastos se harán extensivos a un acompañante en los casos de pacientes en condición de no valerse por sí mismos según disposición médica y a dos acompañantes en casos de menores de edad.

#### 4.5

##### Préstamo Personal

LA EMPRESA conviene en otorgar un préstamo a solicitud del trabajador y por razones de emergencia de 2 sueldos básicos mensuales. Este préstamo será cancelado mensualmente por planillas a razón de un dozavo del 50% del monto desembolsado hasta el mes de diciembre del respectivo ejercicio y el saldo contra el pago o adelanto de la participación legal del trabajador en las utilidades de LA EMPRESA del respectivo ejercicio.

Asimismo, en casos de emergencia de extrema gravedad y previa evaluación de la Asistente Social, LA EMPRESA podrá otorgar un préstamo adicional de hasta 1 sueldo básico mensual. Este préstamo será cancelado mensualmente por planillas durante el ejercicio siguiente a razón de un dozavo del 50% del monto desembolsado hasta el mes de diciembre de dicho ejercicio y el saldo contra el pago o adelanto de la participación legal del trabajador en las utilidades de LA EMPRESA del mismo ejercicio.

#### 4.6

##### Prácticas Profesionales

LA EMPRESA conviene en otorgar prácticas profesionales a los hijos y a los hermanos de los trabajadores que se sometan al proceso de selección convocado por LA EMPRESA y que obtengan calificaciones aprobatorias iguales a las de otros postulantes. En este caso, LA EMPRESA dará preferencia a los hijos o hermanos de los trabajadores siempre que exista la vacante. Para ello, LA EMPRESA mantendrá informado al SINDICATO sobre los requisitos y plazos de dicho proceso, a fin que EL SINDICATO colecte, filtre y entregue a LA EMPRESA las Hojas de Vida de los postulantes que cumplan con el perfil solicitado.

LA EMPRESA conviene que la subvención otorgada a los practicantes, sean o no hijos o hermanos de los trabajadores, será por la misma suma.

#### 4.7

##### Plan de Cierre de Mina y Cese Colectivo

Las partes convienen que LA EMPRESA proporcionará a EL SINDICATO en un plazo no mayor de quince (15) días útiles copia física y electrónica de las ampliaciones y/o

modificaciones al Plan de Cierre de Mina presentadas al Ministerio de Energía y Minas, una vez que éstas hayan sido aprobadas.

En caso de proceder a un cese colectivo en la Mina Pierina, LA EMPRESA y EL SINDICATO se reunirán para revisar la salida de personal de acuerdo a lo indicado por la ley.

#### 4.8

##### Principios de Respeto Mutuo, Igualdad y Buena Fe

LA EMPRESA y EL SINDICATO continuarán observando los principios de respeto mutuo, igualdad y buena fe en todos sus actos laborales, sociales y de negocios. LA EMPRESA reitera su compromiso de cumplimiento de su Código de Ética y Conducta y de rechazo a cualquier acto de discriminación.

#### CAPÍTULO V

### 5. SEGURIDAD, SALUD Y MEDIO AMBIENTE

#### 5.1

##### Reconocimiento y Participación del Sindicato

LA EMPRESA reconoce el papel importante del Sindicato en las gestiones que sean necesarias para las mejoras de las condiciones de trabajo.

Las partes se comprometen a realizar acciones conjuntas para mejorar las condiciones de trabajo.

#### 5.2

##### Enfermedades Profesionales

LA EMPRESA continuará cumpliendo y desarrollando el Plan de Salud Ocupacional. Asimismo, reconoce como enfermedades profesionales las que corresponden de acuerdo a la Ley N° 26790, Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud, y sus normas reglamentarias.

#### 5.3

##### Publicación de Incidentes Reportables

LA EMPRESA continuará publicando los incidentes reportables a la Región y/o Corporación en los diferentes medios de comunicación interna con que cuenta. Asimismo, LA EMPRESA comunicará por correo electrónico al SINDICATO dichos reportes.

#### 5.4

##### Tratamiento Ambulatorio y Trabajo Adecuado

LA EMPRESA continuará otorgando este beneficio a los trabajadores que sufran de incapacidad menor al cincuenta por ciento (50%) y mayor al veinte por ciento (20%), de acuerdo a ley.

LA EMPRESA continuará brindando el servicio de salud ocupacional y otorgando trabajo adecuado a las restricciones del médico de salud ocupacional, dentro del marco de las normas legales vigentes.

#### 5.5

##### Pago por Diferencia entre la Remuneración y Subsidios

LA EMPRESA conviene en continuar otorgando este beneficio a los trabajadores en función a la remuneración básica.

A su vez, los trabajadores se comprometen a canjear y entregar oportunamente a LA EMPRESA su Certificado de Incapacidad Temporal para el Trabajo (CITT), salvo en los casos de accidente de trabajo, enfermedad profesional, operaciones quirúrgicas y hospitalizaciones mayores a siete (7) días, casos en los cuales la asistente social de LA EMPRESA colaborará para ello con los trabajadores.

LA EMPRESA se compromete en capacitar a los trabajadores y difundir a través de cartillas acerca de todos los requisitos necesarios para el cumplimiento de la presentación de la documentación requerida para el otorgamiento del CITT, teniendo para ello hasta el 31 de diciembre de 2013. El segundo párrafo de esta cláusula entrará en vigencia el 1° de enero de 2014.

De no recuperar LA EMPRESA el subsidio desembolsado con anticipación por causa imputable al trabajador, LA EMPRESA procederá de acuerdo a ley. Ante el surgimiento de algún caso especial, LA EMPRESA y EL SINDICATO coordinarán para resolverlo.

#### 5.6

##### Programa Médico Familiar y Seguros

EL SINDICATO podrá incorporar en la agenda de las reuniones mensuales a que se refiere el punto 6.5. sugerencias con la finalidad de vigilar el cumplimiento del Programa Médico Familiar y evaluar mejoras al mismo, luego de lo cual LA EMPRESA evaluará y coordinará con la empresa aseguradora. Asimismo, una vez al año, LA EMPRESA convocará a una reunión a la Compañía de Seguros y a representantes del SINDICATO para un mejor entendimiento del funcionamiento, la cobertura y los alcances del Programa Médico Familiar. Adicionalmente, LA EMPRESA otorgará cada año a los trabajadores una copia del Plan de Salud vigente e informará por escrito sobre el tipo de póliza, cobertura y los montos de aseguramiento de los seguros de Vida Ley y del Seguro Complementario de Trabajo de Riesgo, coordinando por lo menos 2 reuniones al año con su bróker de seguros y representantes del SINDICATO.

LA EMPRESA conviene en continuar contratando la póliza de seguro que otorga cobertura en caso de muerte accidental o invalidez permanente derivada de accidente durante el trayecto hacia y desde la Mina.

#### 5.7

##### Exámenes Médicos Obligatorios

Los exámenes médicos obligatorios se realizarán respetando los estándares de salud e higiene y de acuerdo a las normas sobre seguridad y salud ocupacional vigentes. Estos exámenes serán supervisados por un especialista en medicina ocupacional y serán realizados por personal médico y técnico especializado, de acuerdo a ley.

#### 5.8

##### Comité de Seguridad y Salud en el Trabajo

LA EMPRESA continuará otorgando las facilidades correspondientes al veedor designado por EL SINDICATO.

## CAPÍTULO VI

### 6. FACILIDADES SINDICALES

#### 6.1

##### Fuero Sindical

LA EMPRESA conviene en otorgar la garantía del fuero sindical a los trece miembros actuales de la Junta Directiva del Sindicato.

#### 6.2

##### Bolsa Sindical

LA EMPRESA conviene en otorgar a EL SINDICATO la suma de S/30,000.00 (Treinta mil Nuevos Soles), en tres pagos anuales de S/10,000.00 (Diez mil Nuevos Soles) cada uno, en los meses de enero de cada año, monto que sustituye a los importes que pudieran corresponder por concepto de aniversario sindical y local sindical.

#### 6.3

##### Biblioteca y/o Capacitación para Dirigentes

LA EMPRESA conviene en continuar otorgando la suma de S/1,000.00 (Un mil Nuevos Soles) anuales por concepto de suscripciones, compra de libros y/o capacitaciones para los dirigentes sindicales.

#### 6.4

#### Permiso Sindical Pagado

LA EMPRESA conviene en otorgar por todo concepto 315 días anuales de licencia sindical, a ser utilizados por toda la Junta Directiva en forma indistinta durante la vigencia del presente Convenio Colectivo. Esta licencia sindical será pagada y será considerada para el cálculo de todos los beneficios que dispone la ley.

Para este efecto, EL SINDICATO deberá cursar la respectiva solicitud a LA EMPRESA con una anticipación no menor a tres (3) días hábiles indicando el motivo de la licencia.

#### 6.5

##### Reuniones Mensuales

Las partes convienen en continuar llevando a cabo por lo menos una (1) reunión mensual, debidamente agendada y previa solicitud del SINDICATO, a realizarse en la última semana del mes. La solicitud del SINDICATO para dicha reunión deberá presentarse con una anticipación no menor de seis (6) días calendarios y podrá ser remitida por correo electrónico. Para estos efectos, LA EMPRESA otorgará licencia sindical Cuenta Compañía a un máximo de cinco (5) dirigentes sindicales, independientemente de la unidad minera en la que laboren y determinará el lugar de la reunión. De ser el caso, otorgará facilidades de transporte, alojamiento y alimentación a un máximo de cinco (5) dirigentes sindicales.

#### 6.6

##### Facilidades de Comunicación

Las partes convienen que LA EMPRESA continúe otorgando a EL SINDICATO un espacio debidamente delimitado en sus vitrinas / pizarrines ubicados en las áreas de Operaciones Mina, Procesos y Mantenimiento, con la finalidad de facilitar sus publicaciones y comunicaciones con sus afiliados.

#### 6.7

##### Facilidades para la Negociación Colectiva

Las partes convienen que la Comisión Negociadora de EL SINDICATO esté integrada por el número de miembros que le correspondan de acuerdo a ley y que durante la negociación colectiva LA EMPRESA otorgue licencia sindical a dichos miembros por los días de negociación, así como por el día previo y el día posterior a cada reunión de negociación.

#### 6.8

Entrega de constancia de depósito y relación de descuentos de cuota sindical ordinaria



LA EMPRESA conviene en entregarle mensualmente a EL SINDICATO copia de la constancia de depósito de la cuota sindical ordinaria y la relación de los trabajadores afiliados con descuento de dicha cuota sindical.

**CLAUSULA ADICIONAL:**

LA EMPRESA conviene en otorgar un Bono no Remunerativo por Cierre de Pliego de acuerdo a lo siguiente:

- a) S/.40,000.00 (Cuarenta mil Nuevos Soles) a aquellos trabajadores afiliados a EL SINDICATO que al 19 de junio de 2013 cuenten con 10 o más años de servicios;
- b) S/.38,000.00 (Treinta y ocho mil Nuevos Soles) a aquellos trabajadores afiliados a EL SINDICATO que al 19 de junio de 2013 cuenten con 5 o más años de servicios y menos de 10 años; y,
- c) S/.36,000.00 (Treinta y seis mil Nuevos Soles) a aquellos trabajadores afiliados a EL SINDICATO que al 19 de junio de 2013 cuenten con 3 o más años de servicios y menos de 5 años.

El cincuenta por ciento (50%) de este Bono se pagará dentro de los 30 días naturales de suscrito el presente documento y el saldo en el mes de febrero de 2014.

Si el remanente generado por la totalidad de los trabajadores en cada uno de los ejercicios 2013 y 2014 superara la suma de US\$6 Millones de Dólares de los Estados Unidos de América, la tercera parte del Bono por Cierre de Pliego tendrá carácter remunerativo. En este supuesto, los descuentos que correspondan al trabajador se aplicarán sobre su participación en las utilidades.

Siendo las veintitrés horas y treinta minutos, culminó la presente reunión, suscribiendo los asistentes el presente documento, en tres ejemplares de un mismo valor, en señal de conformidad.