

Convenio Colectivo
Refinería La Pampilla S.A.

2001 – 2003

Indice General

| | |
|--|----|
| TITULO I – CLAUSULAS DELIMITADORAS | 10 |
| - Cláusula Primera – AMBITO DE APLICACIÓN Y NIVEL DE NEGOCIACION | |
| - Cláusula Segunda - VIGENCIA Y DURACIÓN | |
| TITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | 10 |
| - Cláusula Tercera - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO | |
| TITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | 11 |
| - Cláusula Cuarta.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL | |
| - Cláusula Quinta.- GRUPOS PROFESIONALES | |
| - Cláusula Sexta - NIVELES SALARIALES | |
| - Cláusula Séptima.-DESEMPEÑO | |
| - Cláusula Octava.- MOVIMIENTOS FUNCIONALES | |
| - Cláusula Novena.- DESARROLLO PROFESIONAL | |
| - Cláusula Décima.- FORMACIÓN | |
| TITULO IV - REMUNERACIONES | 21 |
| - Cláusula Décimo Primera.- SUELDOS BÁSICOS | |
| - Cláusula Décimo Segunda.- TRATAMIENTO SALARIAL | |
| - Cláusula Décimo Tercera.- BONIFICACIÓN POR TURNO | |
| - Cláusula Décimo Cuarta.- GRATIFICACIONES LEGALES | |
| - Cláusula Décimo Quinta.- SOBRETIEMPO | |
| - Cláusula Décimo Sexta.- GRATIFICACIÓN DE VACACIONES | |
| TITULO V.- CONCEPTOS LABORALES | 27 |
| - Cláusula Décimo Séptima.- PRECISIONES SOBRE CONCEPTOS LABORALES | |
| - Cláusula Décimo Octava.- ALIMENTACIÓN | |
| - Cláusula Décimo Novena.- MOVILIDAD | |
| TITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL | 29 |
| - Cláusula Vigésima.- SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL | |
| - Cláusula Vigésimo Primera. - ROPA DE TRABAJO | |
| - Cláusula Vigésimo Segunda.- ÚTILES DE ASEO | |
| - Cláusula Vigésimo Tercera.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES | |
| - Cláusula Vigésimo Cuarta.- PROGRAMA DE SALUD PARA EL TRABAJADOR Y SUS FAMILIARES | |
| - Cláusula Vigésimo Quinta . - EXAMEN MEDICO PERIÓDICO | |
| TITULO VII - BIENESTAR SOCIAL | 35 |
| - Cláusula Vigésimo Séxta.- PROMOCION DEPORTIVA | |
| - Cláusula Vigésimo Séptima.- AYUDA POR SEPELIO | |
| - Cláusula Vigésimo Octava. - ADELANTO DE HABERES AL RETORNO DE VACACIONES | |

| | |
|--|----|
| - Cláusula Vigésimo Novena. - ASIGNACIÓN ESCOLAR ANUAL | |
| TITULO VIII - LICENCIAS Y PERMISOS | 38 |
| - Cláusula Trigésima.- LICENCIAS Y PERMISOS | |
| TITULO IX - ASUNTOS SINDICALES | 39 |
| - Cláusula Trigésimo Primera. - PERMISOS SINDICALES | |
| - Cláusula Trigésimo Segunda. - RECLAMOS | |
| TITULO X - ADELANTO DE UTILIDADES | 41 |
| - Cláusula Trigésimo Tercera.- ADELANTO DE UTILIDADES | |
| - Cláusula Trigésimo Cuarta.- FONDO REVOLVENTE | |
| - Cláusula Trigésimo Quinta.- VARIACIÓN DE CONDICIONES ECONOMICAS | |
| TITULO XI - DISPOSICIONES FINALES | 43 |

CUARTA ACTA Y ACUERDO FINAL CONVENCIÓN COLECTIVA 2001 - 2003 REFINERÍA LA PAMPILLA S.A.

En Miraflores, a los 02 días del mes de mayo de 2,001, siendo las 16:00 hrs. se reunieron en el Hotel Las Américas, con la finalidad de concluir la Negociación Colectiva materia del expediente 081-2000-DRTPSL-DRTPSC-DPSC, los siguientes Representantes de la Empresa y el Sindicato:

POR LA EMPRESA: El Señor Emilio Silva Tejada, Gerente Organización y Desarrollo, como Presidente, los Sres., Luis Villanes Cárdenas, Gerente Gestión de Recursos y Narciso Johnson Veyán Jefe Relaciones Laborales, como miembros.

POR LOS TRABAJADORES: Los Señores Esteban Mamani Quispe - Secretario General, Raymundo Fulca Tarazona - Secretario General Adjunto, Emilio Sánchez Ramírez - Secretario de Organización, Oscar Lozano Ato – Secretario de Técnica y Estadística y Juan Carrillo Romero- Secretario de Economía, como miembros.

Iniciada la reunión por el presidente de debates, Sr. Narciso Johnson Veyán, las partes dejan expresa constancia que con la suscripción del presente convenio colectivo se da solución definitiva al Pliego de Reclamos presentado por el Sindicato Único de Trabajadores de Refinería La Pampilla el día 01.12.2000. El texto del Convenio Colectivo sigue a continuación:

TITULO I – CLAUSULAS DELIMITADORAS

Cláusula Primera – AMBITO DE APLICACIÓN Y NIVEL DE NEGOCIACION

El presente Convenio Colectivo es de aplicación a los trabajadores sujetos a Negociación Colectiva de Refinería La Pampilla S.A. y será el documento válido que regule las Relaciones Colectivas, todas las condiciones económicas y las de trabajo a que haga referencia.

Queda excluido de los alcances del presente convenio el personal de dirección o que desempeña cargo de confianza para la Empresa. El presente convenio colectivo tiene el nivel de empresa para todos sus efectos.

Queda convenido que las cláusulas pactadas en el presente convenio son de cumplimiento obligatorio para las partes, no pudiendo ser modificadas de forma unilateral.

Cláusula Segunda - VIGENCIA Y DURACIÓN

El convenio colectivo tendrá una duración de tres (03) años y entrará en vigencia desde el 01 de enero de 2001, finalizando el 31 de Diciembre del año 2003; con excepción de las obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la fecha de suscripción del convenio, de acuerdo a lo dispuesto en el artículo 43, inciso b) de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo.

TITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

Cláusula Tercera - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

1. La Organización del trabajo, constituye una facultad de la Empresa que se ejerce en el marco de las disposiciones legales vigentes. La Empresa escuchará e informará al Sindicato formalmente reconocido por ley sobre temas de organización que por su importancia puedan afectar a los intereses generales o al desarrollo profesional de los trabajadores, comunicándoles las decisiones adoptadas.

2. La organización del trabajo en Refinería La Pampilla está condicionada y basada en el proceso continuo, y por ello, las jornadas, turnos y reemplazos se realizan las 24 horas del día y durante 365 días al año, aún cuando eventualmente puedan sufrir paralizaciones por razones de mantenimiento, caso fortuito o fuerza mayor.

TITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Cláusula Cuarta.- CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

1. Los trabajadores comprendidos por el presente Convenio, en atención a su titulación, aptitudes profesionales y/o experiencia, así como el contenido general de la prestación que realicen, se clasificarán en grupos profesionales.
2. Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su grupo profesional. No obstante, si dichas funciones no ocupasen plenamente su jornada laboral o se le requiera en otra actividad, los trabajadores realizarán los trabajos que se les asignen dependiendo de las razones operativas o de la urgencia del servicio. Para tal efecto, se tendrá en cuenta la formación, experiencia y los límites de carácter legal.
3. Es deber del trabajador, cumplir con eficiencia y eficacia las obligaciones encomendadas, de conformidad con las reglas de la buena fe, contribuyendo continuamente con la mejora de la productividad; así como observar el Reglamento Interno de Trabajo, las medidas de seguridad, higiene, medio ambiente, los procedimientos de calidad que se adopten, de acuerdo a ley.

Cláusula Quinta.- GRUPOS PROFESIONALES

Los grupos profesionales que se establecen, en función de la formación y/o experiencia de los trabajadores involucrados en la presente Convención Colectiva, son:

- Técnicos I
- Técnicos II
- Auxiliar Administrativo

1. TÉCNICOS I

Titulación /aptitudes profesionales: Título académico grado Técnico o nivel de conocimientos y/o experiencia equi-valente.

Contenido de la prestación: Desempeña funciones, con mando o sin el, propias de la titulación y experiencia. De tener mando será directo sobre personal del mismo o distinto grupo profesional, coordinando o verificando el trabajo de estos.

2. TÉCNICOS II

Titulación/aptitudes profesionales: Título académico de grado Técnico o nivel de conocimientos y/o experiencia equivalente.

Contenido de la prestación: Desarrolla funciones de un oficio clásico o tareas que exigen práctica, pudiendo realizar la verificación de la ejecución del trabajo de otras personas.

3. AUXILIAR ADMINISTRATIVO

Titulación / aptitudes profesionales: Título académico de grado Técnico o nivel de conocimientos y/o experiencia equivalente.

Contenido de la prestación: Realiza funciones administrativas u otras análogas, utilizando para ello los equipos necesarios para el tratamiento de la información que maneje o el trabajo que realice, ya sea en las unidades administrativas de la Empresa o en otras áreas de la misma.

Cláusula Sexta - NIVELES SALARIALES

Dentro de cada grupo profesional existirán los siguientes niveles salariales:

1. NIVEL DE ENTRADA

Corresponde al nivel inferior del grupo profesional. Se aplicará a los trabajadores nuevos o recientemente ingresados. El tiempo de permanencia en este nivel estará comprendido entre 6 meses (mínimo) y un año (máximo).

2. NIVELES DE APRENDIZAJE

Son los niveles que corresponden al trabajador de nuevo ingreso para su iniciación en el grupo profesional. Se componen de los siguientes periodos:

1° Nivel de Aprendizaje I: Se podrá ascender al año como mínimo ó a los 18 meses como máximo, previa evaluación.

2° Nivel de Aprendizaje II: Se podrá ascender al año como mínimo ó a los 18 meses como máximo, previa evaluación.

3. NIVEL BÁSICO

Es el nivel fijado dentro del grupo profesional para un desempeño pleno de los puestos de trabajo que están integrados en dicho grupo. El tiempo de permanencia mínimo en este nivel para poder acceder a niveles de desarrollo es de un año, previa evaluación.

4. NIVELES DE DESARROLLO

Son los niveles superiores al Nivel Básico incluidos en el grupo profesional, a los que podrá acceder el trabajador a través de acciones de desarrollo profesional.

5. TIEMPOS MÍNIMOS Y MÁXIMOS

Los Tiempos mínimos y máximos se detallan en la siguiente tabla:

CUADRO DE TIEMPOS PARA ASCENSOS

| NIVELES | Tiempo para ascender | |
|---------------------------------------|-----------------------------|---------------|
| | Mínimo | Máximo |
| Nivel de Entrada al Grupo Profesional | 6 meses | 1 año |
| Nivel de Aprendizaje II | 1 año | 1.5 años |
| Nivel de Aprendizaje I | 1 año | 1.5 años |
| Básico | 1 año | - |

Cláusula Séptima.- DESEMPEÑO

Se entiende por desempeño el grado de autonomía, de responsabilidad sobre el trabajo y de la eficacia y eficiencia en los resultados de las tareas asignadas con que el trabajador desarrolla sus funciones. Existirán los siguientes grados de desempeño.

1. Desempeño pleno del puesto.

El desempeño pleno del puesto se alcanza cuando se cumplen los objetivos generales del puesto con un nivel de eficacia y calidad adecuados mediante el desarrollo de las funciones asignadas al mismo. Corresponde a los siguientes criterios:

- Conocimiento y experiencia adquiridos en el desarrollo de las funciones que aseguren la realización de las mismas en las adecuadas condiciones de eficacia, calidad y productividad.
- Asume la responsabilidad sobre los aspectos de su trabajo relacionados con las actividades habituales asignadas.

- c) El desarrollo de las funciones requiere sólo una supervisión periódica por parte de su superior, realizando las actividades habituales de su área de trabajo y aquellas normalizadas (para las que existen procedimientos establecidos) con amplio margen de autonomía.
 - d) Favorece el trabajo en equipo para mejorar la eficacia de su unidad o área.
 - e) Colabora con el personal de menor experiencia asignado a su unidad.
 - f) Resultados exitosos en los programas de Capacitación y Entrenamiento.
2. Desarrollo profesional.

El trabajador podrá desarrollar de una mejor y mas eficiente forma el puesto que ocupa, mediante una mayor formación y un mayor nivel de competencia y aportación, adquiriendo la capacitación necesaria para poder optar a un mayor nivel retributivo o, en su caso, a puestos de otro Grupo Profesional superior, para ello deberá demostrar una actitud reflejada en un comportamiento con las siguientes características:

- a) Acumulación y puesta en práctica de conocimientos y experiencia reflejados en un mejor desempeño del puesto, incrementando eficacia y productividad.
- b) Mayor contribución a los resultados de su unidad.
- c) Amplia autonomía e iniciativa en el desempeño del trabajo.
- d) Esfuerzo y éxito en el desarrollo como profesional, y buen potencial para ocupar posiciones más elevadas en la estructura.

En esta fase el ocupante del puesto podrá percibir en el intervalo de su banda retributiva o grupo profesional, niveles o subniveles de desarrollo.

El Desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, para el personal encuadrado en los Grupos Profesionales de Técnico I, Técnico II y Auxiliar Administrativo, se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo, cuya implantación deberá obedecer a las necesidades organizativas de las distintas actividades de la Empresa y a objetivos de mayor potencial en determinadas áreas de trabajo, así como a las disponibilidades presupuestarias de cada ejercicio establecido en el Convenio Colectivo (Título IV - Remuneraciones).

Cláusula Octava.- MOVIMIENTOS FUNCIONALES

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional, con las únicas limitaciones derivadas de las titulaciones exigidas para la prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y promoción. Todo trabajador podrá moverse dentro y entre los Grupos Profesionales anteriormente definidos, con la salvedad de mantener su nivel básico de desarrollo adquirido a la fecha de cambio.

1. Cambio de Puesto de Trabajo a otro del mismo Grupo Profesional.

En caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o cese de su titular, la Administración de la Empresa en un proceso de selección dará preferencia a sus trabajadores, siempre y cuando reúna los requisitos de conocimiento y experiencia necesaria para cubrir eficientemente el puesto vacante.

2. Cambio de Puesto a otro de distinto Grupo Profesional.

Por razones técnicas u organizativas, podrá adecuarse los movimientos funcionales con otro Grupo Profesional, distinto del propio, siempre de acuerdo a la formación, experiencia profesional del trabajador y a los requerimientos empresariales. Si la Empresa precisara designar a un trabajador a tareas correspondientes a un Grupo Profesional de inferior categoría al suyo, mantendrá la retribución de su clasificación profesional.

3. Trabajo de superior categoría.

Únicamente se dará cuando el Nivel Básico del Grupo Profesional de destino exceda de la retribución básica del trabajador. La compensación a percibir, en este caso, será la diferencia entre ambas cifras.

Cláusula Novena.- DESARROLLO PROFESIONAL

1. Objetivos

El Desarrollo Profesional tiene como objetivo favorecer y estimular la promoción profesional a través del propio trabajo, respetando los derechos profesionales del trabajador y tratando de lograr:

- a) La potenciación de las competencias profesionales y de la aportación individual en el desarrollo de su actividad, a fin de responder a la naturaleza y características de los Objetivos que tiene que desarrollar la Organización en las condiciones adecuadas de eficacia, productividad y competitividad.
- b) La motivación personal y laboral a través de una posibilidad real de desarrollo profesional y la consecuente compensación económica.
- c) La flexibilidad en el desempeño de otro grupo de funciones del mismo grupo profesional y pertenecientes a especialidades propias de la Empresa, cuando las condiciones operativas lo requieran.
- d) La polivalencia en el desempeño de otro grupo de funciones del mismo grupo profesional y pertenecientes a oficios clásicos, esta a su vez puede ser:
 - Básica.- A través de la realización de funciones y tareas propias de oficios clásicos a un nivel básico de calificación, el trabajador alcanza una determinada polivalencia que le permite desempeñar de forma más autónoma su trabajo.
 - Especializada.- Desempeño de las funciones propias de oficios clásicos a un nivel normal de calificación, para atender necesidades operativas o para cubrir incidencias en otras áreas.

2. Definición

El desarrollo profesional tiende a instrumentalizar las acciones necesarias para permitir el desarrollo potencial del personal en base a las necesidades existentes en la organización.

Supone el conjunto de acciones que efectúa el trabajador, encaminadas a facilitar su promoción en el propio o distinto Grupo Profesional, mejorando, al mismo tiempo, la capacidad de la Empresa para desarrollar sus objetivos y también su propio desarrollo profesional.

3. Tratamiento Económico

El tratamiento económico se realizará mediante la progresión dentro de la tabla de niveles de desarrollo. El personal gozará de movilidad dentro de su propio nivel salarial, hasta el límite máximo de cada nivel. Los programas que impliquen movilidad a puestos de diferente Grupo profesional con nivel básico superior al de origen podrán llevar aparejados la asignación de, un nivel salarial superior al nivel de desarrollo que el trabajador hubiese consolidado o un incremento al interior del nivel en el que se encuentre.

4. Procedimiento

Las acciones de Desarrollo Profesional se programarán en razón de las necesidades organizativas, resultados económicos y de las disponibilidades presupuestarias de la Empresa.

Estas acciones se realizarán de acuerdo al siguiente procedimiento:

- a) Aprobación del programa de Desarrollo Profesional, determinándose:
 - Disponibilidad Presupuestaria

- La necesidad organizativa que pretende cubrirse con la acción de desarrollo.
- El objetivo de la acción de desarrollo profesional (asunción de nuevas responsabilidades y funciones).
- El número de participantes en la acción.
- El tratamiento remunerativo.

b) Elaboración del Programa de Formación o Adaptación:

Estos programas incluirán contenidos teóricos y prácticos, así como la adaptación necesaria a las nuevas funciones y responsabilidades.

El contenido de estos programas se establecerá atendiendo a los objetivos de cada acción de desarrollo profesional, y a las nuevas funciones asumidas.

c) Desarrollo de los programas de formación.

Los programas se realizarán, en lo posible, dentro del horario de trabajo y se procurará que sean compatibles con el desempeño de las funciones de los participantes.

Se otorgarán los viáticos de acuerdo a política, cuando se realice el curso fuera de la jornada, estableciendo previamente el tiempo máximo necesario para realizar la acción de formación teórica o de entrenamiento en el puesto.

En cada caso, se articularán los instrumentos que permitan evaluar la adecuación de los programas y controlar el progreso de los participantes.

d) Evaluación de la adecuación del desempeño al contenido y aportación requeridos:

Se realizará por el supervisor inmediato, estableciéndose los mecanismos que aseguren la aplicación correcta y homogénea de los instrumentos de medida, por la Empresa.

Las evaluaciones serán contrastadas y analizadas con los interesados.

Durante las acciones de desarrollo profesional se efectuarán las evaluaciones requeridas, en los plazos prefijados en las convocatorias.

5. Comisión de Procedimiento

Se constituirá una Comisión compuesta por tres (3) representantes de la Empresa y el Sindicato tendrá tres (3) observadores en el proceso, esta Comisión tendrá las siguientes competencias:

- Conocer, previamente a su aprobación, los programas de desarrollo de promoción profesional elaborados por la Empresa y definidos en base a las necesidades organizativas y prioridades de la Organización.
- Estudiar el diseño de las acciones aprobadas: requisitos, fases, programas básicos de formación y tratamiento remunerativo de las mismas.
- Comprobar que el cumplimiento de las distintas acciones se ajusta a la programación previa realizada en cada caso.
- Analizar y proponer soluciones a la Empresa sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación de las distintas acciones y sobre posibles mejoras en el desarrollo del sistema.
- Realizar propuestas encaminadas a favorecer el desarrollo del sistema.
- Diseñar el instrumento o instrumentos de evaluación del desempeño a utilizar por el evaluador.

- Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo.
- El proceso de evaluación contemplará los siguientes aspectos:
 - Las evaluaciones se realizarán por el supervisor inmediato superior.
 - En el caso del personal turnista ésta se realizará por tres supervisores inmediatos.
 - El evaluador tendrá que haber supervisado al evaluado como mínimo cuatro meses.
 - Las evaluaciones se realizarán por Grupo Profesionales.
- Si la Empresa necesitara contratar nuevos trabajadores, ante una igualdad de puntaje de los postulantes otorgará consideración preferencial a los hijos de los servidores que llenen los requisitos de eficiencia para el trabajo.

Cláusula Décima.- FORMACIÓN

Se considera que uno de los objetivos prioritarios de la política de recursos humanos de la Empresa es la formación del personal para conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, a la vez que potenciar las posibilidades de desarrollo profesional. La formación constituye en la empresa uno de los ejes estratégicos en materia de recursos humanos, Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a. Un mejor desempeño del puesto de trabajo.
- b. La adecuación y/o actualización del personal a los cambios organizativos y tecnológicos, con una atención especial en la asimilación de las nuevas tecnologías.
- c. La ampliación de posibilidades de desarrollo profesional.
- d. La integración de todos los empleados en los objetivos de la Empresa.
- e. La elevación, en su caso, del nivel profesional, especialmente, del personal de menor cualificación.

En consecuencia, los empleados deben aprovechar las actividades que realiza la Empresa para lograr la formación necesaria y la permanente actualización profesional (entendiéndose por formación toda actividad que tiene por objeto la transmisión y adquisición de conocimientos, habilidades, destrezas y experiencias).

La Dirección de la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, análisis de las capacidades de los trabajadores, las expectativas de evolución de los puestos y funciones y los planes estratégicos de la Empresa. Para ello, se tendrán en cuenta, asimismo, las aportaciones del Sindicato. En estos planes se expondrán las líneas de desarrollo y objetivos de la formación.

La Dirección de la Empresa podrá desarrollar acciones de formación de carácter general en las que podrán participar todos los trabajadores que lo soliciten. Estas acciones se desarrollarían fuera de la jornada laboral. Cuando resulte oportuno, se planificarán programas de formación que puedan tener reconocimiento oficial.

Los trabajadores que concurran a los programas de formación laboral a desarrollarse dentro del horario de trabajo, percibirán su remuneración ordinaria comprendiendo bonificaciones u otros beneficios permanentes.

TITULO IV - REMUNERACIONES

Cláusula Décimo Primera.- SUELDOS BÁSICOS

De acuerdo a lo pactado en la Cláusula Sexta del presente Convenio sobre niveles salariales, los Sueldos Básicos serán compuestos de la siguiente forma:

CONFORMACIÓN DEL SUELDO BÁSICO

Nivel Básico del Grupo Profesional

+

Complemento por Nivel de Desarrollo

=

SUELDO BÁSICO

De acuerdo a los niveles salariales, la Estructura Salarial es la que se indica a continuación:

NIVELES SALARIALES 2001

| NIVELES SALARIALES | SUELDO BASICO Mínimo | SUELDO BASICO Máximo |
|--------------------|-------------------------|-------------------------|
| 1 | 2,530.00 | 3,162.50 |
| 2 | 2,340.00 | 2,925.00 |
| 3 | 2,170.00 | 2,712.50 |
| 4 | 2,010.00 | 2,512.50 |
| 5 | 1,860.00 | 2,325.00 |
| 6 | 1,720.00 | 2,150.00 |
| 7 | 1,590.00 | 1,987.50 |
| 8 | 1,470.00 | 1,837.50 |
| 9 | 1,360.00 | 1,700.00 |
| 10 | 1,260.00 | 1,575.00 |
| 11 | 1,170.00 | 1,462.50 |
| 12 | 1,080.00 | 1,350.00 |
| 13 | 1,000.00 | 1,250.00 |
| 14 | 980.00 | 1,225.00 |
| 15 | 830.00 | 1,037.50 |
| 16 | 750.00 | 937.50 |

DISTRIBUCIÓN DE NIVELES RETRIBUTIVOS SEGÚN GRUPOS PROFESIONALES

| GRUPO PROFESIONAL | NIVEL ENTRADA | NIVEL APREND. | NIVEL I. APREND. | NIVEL II | NIVEL DE BASICO | DESARROLLO |
|-------------------------|---------------|---------------|------------------|----------|-----------------|------------|
| TÉCNICO I | 14 | 13 | 12 | 11 | 10 al 1 | |
| TÉCNICO II | 15 | 14 | 13 | 12 | 11 al 3 | |
| AUXILIAR ADMINISTRATIVO | | 16 | 15 | 14 | 13 | 12 al 5 |

Cláusula Décimo Segunda.- TRATAMIENTO SALARIAL

El año 2001, la Empresa incrementará en 6% el monto global por sueldo básico, en relación con el monto recibido al 31 de diciembre del año 2000. De este monto global, 5% corresponderá a un incremento equitativo para todo el personal sujeto a convenio. El 1% restante, se distribuirá en relación con las evaluaciones de desempeño mostrado durante el año 2000.

Durante el año 2002, la empresa otorgará un incremento de 5% en relación con las remuneraciones al 31 de diciembre del año inmediato anterior.

El criterio de otorgamiento de este incremento será el mismo utilizado para el incremento de 2001, es decir, 4% destinado al aumento general y 1% a distribuir de acuerdo con los resultados de desempeño del año 2001.

Asimismo, el año 2003, la empresa otorgará un incremento de 4.5% en relación con las remuneraciones al 31 de diciembre del año 2002, distribuyéndose este incremento en 3.5% para el aumento general y 1% que se distribuirá de acuerdo con las evaluaciones de desempeño correspondientes a 2002.

Cláusula Décimo Tercera.- BONIFICACIÓN POR TURNO

Definición

Es la Compensación en dinero que se otorga a un trabajador por el hecho de trabajar en turnos nocturnos, rotativos o alternos mañana y tarde, vale decir desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas. También será percibida por los trabajadores que laboren ocasionalmente en horario nocturno.

Compensación

- a) Por laborar desde las 21:00 horas hasta las 06:00 horas recibirá una compensación por cada hora efectiva de labor según se indica, en adición a su haber mensual.

| Concepto | 2001 | 2002 | 2003 |
|--------------------|------|------|------|
| Monto por Hora S/. | 7.50 | 7.90 | 8.40 |

- b) La Empresa, elaborará los roles de turnos o guardias, que no serán alterados salvo casos de necesidad operativa, caso fortuito, fuerza mayor o emergencia debidamente comprobados.

Cláusula Décimo Cuarta.- GRATIFICACIONES LEGALES

Son todos los conceptos remunerativos que la Legislación contempla, tales como:

- a) Gratificación de Fiestas Patrias .- Consistente en una Remuneración ordinaria, considerando todas las ganancias que tienen característica de fijas y permanentes, incluido el promedio de sobretiempo registrado en los últimos seis meses; la cual se abonará en la primera quincena del mes de Julio.
- b) Gratificación de Fin de Año.- Consistente en una Remuneración ordinaria, considerando todas las ganancias que tienen característica de fijas y permanentes, incluido el promedio de sobretiempo registrado en los últimos seis meses; la cual se abonará en la primera quincena del mes de Diciembre.

Cláusula Décimo Quinta.- SOBRETIEMPO

Definición:

Es todo tiempo trabajado en forma real y efectiva en exceso de la jornada legal de 8 (ocho) horas diarias ó 48 horas semanales.

Las partes firmantes, con el objeto de mejorar la calidad de vida de los trabajadores, consideran necesario contar con tiempo suficiente para dedicarlo al descanso; y en este sentido, mantienen el firme compromiso de reducir al máximo los sobretiempos que actualmente se generan en la Empresa.

Beneficio:

- a) De acuerdo a ley, el trabajo en sobretiempo no es obligatorio. En este sentido, la Empresa conviene en pagar los sobretiempos realizados únicamente por necesidades operativas, que deberán ser comprobadas mediante autorización expresa y documentada del supervisor inmediato.

El sobretiempo se pagará de acuerdo a las tasas siguientes; aplicables en días ordinarios, entendiéndose como tales, aquellos que no sean domingos o feriados:

- 07:00 a.m. a 07:00 p.m. tiempo y medio
- 07:00 p.m. a 07:00 a.m. tiempo doble

El cálculo del valor hora de trabajo se obtendrá reconociendo las horas efectivamente laboradas al mes, sin contar días de descanso. Por lo tanto, para obtener la tasa horaria se dividirá la remuneración mensual entre 200 horas al mes.

- b) Los trabajadores que laboren su día normal de descanso, recibirán tiempo doble. El domingo trabajado será pagado doble, solo si es el día de descanso semanal obligatorio del trabajador.
- c) La Empresa concederá 45 minutos de descanso con pago, dentro de la jornada de trabajo, a quienes deban laborar en las horas que les corresponda tomar sus alimentos en el almuerzo y/o cena. La empresa declara que mantendrá las actuales facilidades que viene otorgando en sus áreas de trabajo al personal de turno de amanecida o madrugada, a fin de permitirle una pausa en sus labores para ingerir café o bebidas calientes, entendiéndose que esta pausa no motivará el abandono de su puesto y/o área de trabajo, siempre que esta pausa sea realizada en un tiempo razonable.
- d) Corresponderá otorgar al trabajador 45 minutos para que tome sus alimentos computables dentro de la jornada de sobretiempo, siempre y cuando haga un mínimo de tres horas de sobretiempo, fijándose en cada área de trabajo según la hora de costumbre para tomar sus alimentos.
- e) En los casos en que el trabajador que tenga prefijado un horario para tomar sus alimentos, sea requerido para laborar en ese lapso, podrá optar entre que éste sea compensado como sobretiempo, de acuerdo a las tasas establecidas, o que se le concedan 45 minutos de descanso en otro momento.
- f) La Empresa como única excepción a las tasas establecidas en el Inciso a) de la presente Cláusula, conviene en abonar sobretiempo doble al trabajador de turno o guardia de madrugada, que por necesidades operativas deba laborar horas en sobretiempo a continuación de su guardia de madrugada.
- g) Queda claramente establecido que el sobretiempo es potestativo y los trabajadores estarán obligados a realizarlo, sólo en el caso de emergencia.
- h) Queda claramente establecido que por necesidades operativas de la planta un operador de turno no podrá dejar su puesto hasta que haya llegado su relevo correspondiente.
- i) Séptimo día.- Considerando que en el nuevo sistema de organización de turnos no se generará séptimo día, los trabajadores que durante el año 2000 recibieron este concepto, recibirán un monto equivalente a 1/14 sobre el monto total recibido por este concepto durante el año 2000, en su haber básico mensual.

Cláusula Décimo Sexta.- GRATIFICACIÓN DE VACACIONES:

La Empresa conviene en otorgar este beneficio al trabajador, consistente en una remuneración mensual ordinaria. La gratificación se hará efectiva con el pago de la remuneración vacacional, una semana antes de la fecha de inicio del goce vacacional.

TITULO V.- CONCEPTOS LABORALES

Cláusula Décimo Séptima.- PRECISIONES SOBRE CONCEPTOS LABORALES:

Que están estipuladas en la Legislación vigente:

1. Horario de trabajo:

La jornada semanal para todos los trabajadores de la Refinería es de 48 horas, en donde estarán incluidos los 45 minutos para el consumo de la alimentación.

2. Vacaciones:

- a) El personal turnista de la Refinería saldrá de vacaciones los días primero de cada mes. Sólo si dicho día coincidiera con su día de descanso, saldrá el día inmediato posterior.
- b) Al prepararse el rol de vacaciones los trabajadores solicitarán la fecha en que deseen gozar del descanso vacacional a su respectivo supervisor. De no existir acuerdo se estará a lo establecido por Ley. El rol de vacaciones será exhibido para conocimiento de los trabajadores.
- c) La Empresa permitirá que el trabajador que se encuentre en capacidad de gozar del descanso vacacional, lo adelante o postergue en caso de urgencia debidamente comprobada.

Cláusula Décimo Octava.- ALIMENTACIÓN

Definición

Es la compensación en dinero o en especie, que se otorga al trabajador por día laborado para que pueda ingerir sus alimentos y garantizar el normal desenvolvimiento de sus labores.

El justiprecio de alimentación será el 90% del costo del menú que se consuma en la Refinería, durante el tiempo de vigencia del Convenio. Este monto se pagará por cada día efectivo de trabajo y será reflejado en la Planilla de Pago.

- a) La Empresa otorgará como refrigerio el 35% del justiprecio de la alimentación principal al personal que trabaje en el turno de madrugada por cada día efectivo laborado, u otorgará el refrigerio correspondiente en especie, incluyéndose en este beneficio al personal que trabaje en el turno de madrugada en parada por mantenimiento. El otorgamiento de uno de estos beneficios excluye al otro.
- b) El desayuno en sobretiempo se otorgará a quienes laboren desde las 05 horas, para los trabajadores que deban ingresar en el turno de mañana y 06 horas para los trabajadores diurnistas.

Cláusula Décimo Novena.- MOVILIDAD

Definición

Es el servicio o justiprecio que otorga la empresa para que el trabajador pueda desplazarse hasta y desde la Refinería, su otorgamiento es por realizar labor real y efectiva al acudir o salir de su centro de trabajo.

Beneficio

a) La Empresa dentro de sus posibilidades económicas y teniendo en cuenta las circunstancias geográficas, proporcionará la movilidad de entrada y salida del personal.

b) En el caso que no sea posible brindar el referido servicio, se justipreciará el mismo de la siguiente manera:

Una (1) conexión de ida y una conexión de vuelta por cada día trabajado; de acuerdo a la última circular que publique la empresa indicando estos montos.

Si se otorga movilidad ya no se justipreciará, ambos son beneficios excluyentes.

c) La movilidad en sobretiempo se abonará de acuerdo al punto b) hasta las 21:00 HRS. y desde las 21:00 hasta las 06:00 HRS. se abonará el precio de la tarifa taxi de la zona.

En el caso de sobretiempo no programado se abonará el precio de dos (2) conexiones de ida y dos (2) conexiones de vuelta, de acuerdo a la tarifas vigentes.

Cabe señalar que este pago se efectuará cuando la Empresa no proporcione la movilidad directamente.

TITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

Cláusula Vigésima.- SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL

La protección de la salud de los trabajadores constituye un objetivo básico y prioritario de la comunidad laboral en su conjunto. Para alcanzarlo, se requiere la realización de una correcta evaluación de los riesgos en los centros de trabajo, que permita la planificación de actuaciones preventivas con objeto de eliminar o controlar y reducir dichos riesgos.

Por la naturaleza de los trabajos en la refinación de hidrocarburos, se hace necesario que las labores se efectúen en condiciones higiénicas y fuera de peligro. Para este fin la Empresa debe hacer todo lo que esté a su alcance para fomentar y garantizar los Programas de Seguridad Ocupacional e Higiene Industrial.

En este orden de ideas, la prevención de accidentes tiene una importancia fundamental y se realiza mediante acciones inspiradas en los siguientes principios:

- Evitar y combatir los riesgos en su origen.
- Evaluar aquellos que no se puedan evitar.
- Sustituir lo peligroso por lo que entrañe poco o ningún peligro, utilizándose los equipos de protección individual de acuerdo a las necesidades de seguridad.
- Planificar la prevención.

En ese sentido, la Empresa debe proporcionar en las áreas que lo requieran, la indumentaria, equipos y materiales pertinentes para la ejecución de los trabajos, también debe hacer una adecuada selección y entrega de los mismos de tal forma que se asegure una óptima racionalización de dichos recursos.

Cláusula Vigésimo Primera. - ROPA DE TRABAJO:

Definición

La Empresa continuará proporcionando esta condición de trabajo, definida como la indumentaria que se otorga para la vestimenta y protección obligatoria de sus trabajadores, con objeto de realizar sus labores habituales, teniendo en cuenta las normas de seguridad de cada área con el fin de preservar la salud y vida de los mismos.

Con el fin de alcanzar el objetivo mencionado en el párrafo anterior, la Empresa y el Sindicato se comprometen a velar por el estricto cumplimiento del uso adecuado de la ropa de trabajo.

Modalidad y Otorgamiento

Se otorgará según el tipo de trabajo y de acuerdo a sus propias condiciones; concordantes con la referida indumentaria.

- a) En el Cuadro siguiente se presenta una guía con la cual la administración establecerá el tipo de ropa de trabajo que le corresponda a cada servidor de acuerdo a sus requerimientos operativos.
- b) La Ropa de Trabajo y los elementos de protección personal, serán de uso individual y obligatorio. No serán de uso individual, pero si obligatorio, los equipos de protección personal que por su naturaleza son usados esporádicamente. Es responsabilidad del trabajador mantener su equipo de uso individual en buenas condiciones, seguras e higiénicas.
- c) En el mes de agosto del año 2001 se procederá a la entrega de uniformes según las necesidades de trabajo y de acuerdo al cuadro que se detalla a continuación. A partir de entonces los cambios de ropa de trabajo se realizarán de acuerdo con su estado de conservación, cada vez que sea necesario. En este sentido, la empresa hará el cambio de la ropa que se encuentre en mal estado en relación con su uso racional, de acuerdo con la actividad que realice el trabajador. Los trabajadores se comprometen a utilizar y cuidar su ropa de trabajo de manera diligente.
- d) Para realizar este cambio, el trabajador deberá acercarse al encargado de Seguridad, con la autorización refrendada por su supervisor inmediato, para que se le autorice el cambio de prenda. Es condición necesaria para la entrega de la nueva ropa que el trabajador deje la prenda usada. En caso que un trabajador considere que alguna prenda de su vestimenta de trabajo necesita cambio y su supervisor inmediato no esté de acuerdo, decidirá finalmente la persona designada de seguridad.

Ropa de trabajo

Personal

Equipo

| | |
|--------------------------|---|
| Planta | Completo + casaca de jean y chompa |
| Laboratorio | Completo + 2 guardapolvos |
| Planta-Oficina Turnista | Completo + casaca de jean y chompa |
| Planta-Oficina Diurnista | Completo + mameluco y chompa |
| Oficina | Completo |
| Facturadores | 2 Sacos, dos pantalones y 2 camisas de vestir |

Definiciones:

- Equipo Completo: 2 Camisas de jean, 2 pantalones de jean, 1 par de botines de trabajo.
- Personal de planta: Realiza sus labores en cualquiera de las plantas, los almacenes, tanques, bombas de la Refinería y que en general trabajan en cualquier zona del campo que no sea oficina. Ej: Operadores de planta.
- Personal Planta-Oficina: Realiza sus labores en la planta así como en oficinas. Está parte del tiempo en cada uno de estos lugares, periódicamente. Ej: Operadores de Panel.
- Personal de Oficina: Es la persona que realiza su trabajo principalmente en oficinas. Nunca va a planta o lo hace esporádicamente. Ej: Auxiliares Administrativos.
- Al personal de campo que participe en paradas de planta programadas, se le entregará un mameluco.

Cláusula Vigésimo Segunda.- ÚTILES DE ASEO

Permanentemente, la empresa mantendrá en cada uno de los vestuarios de sus trabajadores los siguientes implementos: papel higiénico, papel-toalla, jabón desinfectante de tocador(barra o liquido), para garantizar de esta manera la higiene y salubridad en el centro de trabajo.

Al personal que realice su trabajo habitual en la planta se le otorgará mensualmente una (1) bolsa de detergente de 1 kg, que será entregada dentro de la primera semana de cada mes.

Cláusula Vigésimo Tercera.- ACCIDENTES DE TRABAJO Y ENFERMEDADES PROFESIONALES

Definición

De acuerdo con el artículo N° 2 del D.S. 003-98-SA, se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional causada en el centro de trabajo o con ocasión del trabajo, por acción imprevista, fortuita u ocasional de una fuerza externa, repentina y violenta que obre súbitamente sobre la persona del trabajador o debida al esfuerzo del mismo.

Se considera igualmente accidente de trabajo:

- a) El que sobrevenga al trabajador durante la ejecución de órdenes superiores aún cuando se produzca fuera del centro y de las horas de trabajo.
- b) El que se produce antes, durante o después de la jornada laboral o en las interrupciones del trabajo, si el trabajador se hallara por razón de sus obligaciones laborales en el centro de trabajo.
- c) El que sobrevenga por acción de la empresa, sus representantes o tercera persona, durante la ejecución del trabajo.

Asimismo, se entiende por enfermedad profesional 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.

Las definiciones de accidente de trabajo y enfermedad profesional que anteceden se irán adecuando conforme a lo establecido por las normas de la materia. Las que aparecen en los párrafos precedentes son un resumen de las normas mencionadas, remitiéndose a estas en caso de duda u oscuridad en su interpretación.

Beneficio

La Empresa garantiza que en caso de suceder ocurrencias en relación con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, los trabajadores recibirán, incluidas las indemnizaciones de ley y las que la Empresa hubiese contratado con seguros privados, los siguientes beneficios

1. Fallecimiento: Hasta 52 sueldos ordinarios.
2. Incapacidad total permanente.- Previa rescisión del vínculo laboral se le otorgará hasta 52 sueldos ordinarios.
3. Incapacidad total temporal.- Se abonará las remuneraciones como si estuviese trabajando hasta por 1 año, y al siguiente año de continuar con dicha incapacidad total temporal que a juicio de los médicos de la Empresa y/o médicos del ESSALUD sea temporal, se abonará el sueldo básico congelándole el pago de sus bonificaciones y pagos fijos y permanentes. Al cabo de este año, se determinará su alta o su incapacidad total o parcial permanente.
4. Incapacidad parcial permanente.- En el caso que dicha incapacidad no le permita realizar trabajo alguno en la industria del petróleo o que la Empresa no cuente con las vacantes para su reubicación se procederá a la rescisión de contrato y se le abonará el 60% de la indemnización por fallecimiento o incapacidad total permanente (60% de 52 Sueldos ordinarios).
5. Incapacidad parcial temporal.- En el caso que dicha incapacidad sea mayor de 6 meses, se le abonará sus remuneraciones como si estuviese trabajando hasta el lapso de 6 (seis) meses. Pasados los 6 primeros meses será evaluado por los médicos de la Empresa y/o ESSALUD y estos determinarán si su incapacidad sigue siendo parcial temporal, de ser así se abonará el sueldo básico congelando el pago de sus bonificaciones y pagos fijos y permanentes. Al cabo de este período, se determinará su alta o su incapacidad parcial permanente.

- 1. Lesión por Tratamiento Médico.-** Se le considerará hasta los 20 días, a partir de esa fecha continuará ganando su sueldo básico congelando sus bonificaciones y pagos fijos y permanentes.

La empresa podrá, contratar un seguro contra estas contingencias por la diferencia entre los montos establecidos por Ley y los pactados en este instrumento.

Cláusula Vigésimo Cuarta. – PROGRAMA DE SALUD PARA EL TRABAJADOR Y SUS FAMILIARES

Definición

Teniendo en cuenta que la salud del trabajador es de primordial importancia para la Empresa, esta proveerá los medios y facilidades médicas necesarias para la atención de los trabajadores, padres y sus derechohabientes a través del sistema de salud que prevé la Ley, además del contrato de asistencia de salud con la correspondiente EPS.

Cláusula Vigésimo Quinta . - EXAMEN MEDICO PERIÓDICO

Definición

Es objetivo de la Empresa, actuar en forma previsor, resguardando la salud de sus trabajadores a fin de que la misma les permita laborar de manera eficiente en sus respectivos puestos de trabajo.

Beneficio

Para tal efecto la Empresa, establecerá el examen médico periódico anual obligatorio. En el caso del personal femenino incluirá el examen ginecológico.

Además, dependiendo del tipo y naturaleza del trabajo del servidor, la Empresa podrá efectuar exámenes médicos cada seis (6) meses, de acuerdo a su plan de medicina ocupacional, a fin de monitorear el estado físico y mental de los trabajadores para la correcta realización de sus labores.

TITULO VII - BIENESTAR SOCIAL

Declaración

La Empresa alentará y promoverá la difusión y práctica de actividades culturales, educativas, deportivas y de recreación en general.

Cláusula Vigésimo Séxta.- PROMOCION DEPORTIVA

La Empresa, conocedora de la importancia de realizar actividades recreativas para el personal, organizará una mini olimpiada anual, durante el segundo semestre de cada año, en donde se promoverán los siguientes deportes: fulbito, volley, atletismo y ajedrez.

Para la realización de esta actividad la empresa proporcionará el local y las siguientes condiciones necesarias para cada disciplina. (canchas, pelotas, red de volley, tableros de ajedrez). Corresponde a los participantes presentarse correctamente uniformados así como mantener la corrección y disciplina durante el desarrollo de estas actividades. Asimismo, de acuerdo a su disponibilidad presupuestal la Empresa otorgará premios a los ganadores de las distintas disciplinas.

Cláusula Vigésimo Sétima.- AYUDA POR SEPELIO

La Empresa considera de interés social de los trabajadores proporcionar ayuda por sepelio en caso de fallecimiento del mismo trabajador así como sus padres, cónyuge e hijos.

Los beneficios se detallan a continuación y son distintos de los que sean otorgados por imperio de la Ley.

Fallecimiento del trabajador: 100% del monto que corresponda recaudar en razón del Plan Solidario vigente. El monto será entregado al cónyuge, padres o hijos mayores, de acuerdo a la declaración de beneficiarios respectiva, o en su defecto, según lo estipulado en la Declaratoria de Herederos correspondiente.

Fallecimiento de Cónyuge, padres o hijos: 35% del Plan Solidario vigente.

Cuando el trabajador falleciera en cualquier punto del país o en el extranjero, en ocasión de su trabajo, entrenamiento o labor sindical autorizada por la empresa. Será responsabilidad de la Empresa el traslado del cuerpo al lugar de residencia habitual del trabajador.

Cláusula Vigésimo Octava. - ADELANTO DE HABERES AL RETORNO DE VACACIONES

La Empresa concederá un adelanto de haberes de hasta 15 días de sueldo a los servidores que lo soliciten antes de salir de vacaciones dirigiéndose a la Oficina de Administración de Personal, donde firmará y se autorizará la solicitud respectiva. Este adelanto se abonará el día viernes anterior a la fecha del retorno vacacional.

Este adelanto será reembolsado a la Empresa en un plazo de diez (10) meses a partir del mes siguiente de pago.

Cláusula Vigésimo Novena. - ASIGNACIÓN ESCOLAR ANUAL

Definición

Es el apoyo económico que la Empresa otorga al trabajador para cubrir gastos relacionados con los estudios de sus hijos. Su otorgamiento es por una sola vez al año. El Beneficio procede para gastos relacionados con la educación Universitaria, Técnica, Secundaria, Primaria e Inicial (3 años de edad al 31 de Marzo del año de su matrícula).

Beneficio

1. Asignación Escolar Anual

- a) El Beneficio procede para gastos relacionados con la educación Universitaria, Técnica, Secundaria, Primaria e Inicial (3 años de edad al 31 de Marzo del año de su matrícula).
- b) La Asignación a que se hace referencia es por hijo que está cursando estudios y será equivalente a las cantidades que se indican en el siguiente cuadro:

MONTO POR HIJO ANUAL

| Concepto | 2001 | 2002 | 2003 |
|---------------------------------|--------|--------|--------|
| Asignación por Ed. Superior S/. | 800.00 | 840.00 | 882.00 |
| Asignación Escolaridad S/. | 625.00 | 688.00 | 756.00 |

- c) Esta Asignación se otorgará en forma automática a los trabajadores que tengan hijos entre los 3 y los 16 años de edad, inscritos en los registros de la Empresa.
- d) El beneficio se otorgará con la remuneración del mes de febrero para Inicial, Primaria y Secundaria, y en la fecha que se requiera para estudiantes universitarios o técnicos.
- e) A partir de los 17 años no se otorgará esta asignación por año desaprobado; y en el caso de estudios universitarios o técnicos por ciclo o semestre aplazado. Se considerará que el ciclo o semestre previo ha sido aplazado si el alumno ha desaprobado el 50% o más de cursos del ciclo o semestre inmediato anterior a la fecha de otorgamiento del beneficio. Para hacerse efectiva esta asignación deberá presentarse las Constancias de Matrícula y notas correspondientes.

2. Becas de Estudios

- a) La Empresa otorgará anualmente hasta 10 Becas de Estudios Universitarios a los hijos de sus trabajadores que ocupen los tres primeros puestos de su Promoción al terminar el colegio. La Beca consistirá en:

Becas para estudios universitarios S/. 700.00 por ciclo

Becas para estudios técnicos S/. 800.00 por año

- b) Las becas antes señaladas se mantendrán mientras que el alumno becado apruebe todos sus cursos y se mantenga en el quinto superior ya sea por año o ciclo y hasta la finalización de sus estudios superiores. El trabajador deberá adjuntar la documentación sustentatoria al momento de solicitar el beneficio para cada ciclo o año.
- d) La Empresa cubrirá el 75% del valor del curso que aprueben los trabajadores, de acuerdo a los montos y reglamento del Programa de Ayuda Educacional - PAE - aprobado por la empresa. La autorización y calificación del centro de estudios debe ser previa al inicio del curso.

TITULO VIII - LICENCIAS Y PERMISOS

Cláusula Trigésima. – LICENCIAS Y PERMISOS

Definición

La Empresa teniendo en consideración que existen contingencias de carácter imprevisto o que requieren de ciertas facilidades para que el trabajador pueda afrontarlas adecuadamente, concurrir o desarrollar actividades personales se ha incluido dentro de la política de bienestar social los permisos con pago y/o sin pago contabilizados desde el día de la ocurrencia para casos específicos.

Beneficios

- a) Permiso por Fallecimiento de Familiar

La Empresa concederá permiso con goce de sueldo según se detalla a continuación:

| MOTIVO | Nº días |
|--|---------|
| - Fallecimiento de cónyuge, padres, hijos y hermanos | 4 |
| - Fallecimiento de abuelos, suegros. | 2 |

Si el fallecimiento ocurriera fuera de la Región se extenderá 1 (un) día adicional a lo antes señalado. Los días de permiso serán días calendario o naturales.

- b) Permiso por Mudanza

La Empresa otorgará 1 (un) día de permiso con goce de sueldo en las oportunidades que el trabajador tenga que realizar una mudanza domiciliaria con su familia.

- c) Permisos con pago en general

La Empresa podrá autorizar la solicitud de permiso de sus trabajadores, compensando el trabajo prestado en sobretiempo con el otorgamiento de permisos o períodos de descanso, de igual extensión al sobretiempo real y efectivo realizado.

- d) Permisos sin pago

De acuerdo a previa evaluación se podrán autorizar permisos sin pago por asuntos de carácter de emergencia, imprevistos o personales.

TITULO IX - ASUNTOS SINDICALES

Es principio fundamental de la Empresa el acatamiento de las disposiciones legales vigentes y el respeto a los fueros sindicales. En ese sentido nuestra Empresa observa en su relación con los organismos sindicales principios éticos bien definidos y consistentes, tendentes a fomentar una relación armoniosa o continua entre la representación de la Empresa y la de su personal agremiado.

Los dirigentes sindicales y los trabajadores reclamantes tendrán idéntico derecho a los demás trabajadores, en lo referente a mejoras y promociones.

Cláusula Trigésimo Primera. - PERMISOS SINDICALES

- a) La Empresa concederá permisos sindicales de acuerdo a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo hasta un máximo de 400 días en Total por cada año. Para solicitarlos deberán comunicar con 72 horas de anticipación a Relaciones Laborales y estos se efectivizarán previa respuesta de la misma.

Estos permisos serán con goce de remuneración, cuando tengan que entrevistarse con funcionarios de la Empresa, o deban concurrir ante las Autoridades locales.

- b) La Empresa considerará además los casos excepcionales de solicitudes de concurrencia de los delegados sindicales a certámenes nacionales e internacionales, que tengan carácter oficial.
- c) La Empresa y el Sindicato acuerdan que en su interés por fomentar las buenas relaciones laborales, se efectuarán conjuntamente visitas a la Planta, cuando el sindicato lo solicite y previo acuerdo según la disponibilidad de tiempo de la representación de la Empresa.
- d) La Empresa otorgará facilidades a los dirigentes del sindicato para que puedan desarrollar sus labores sindicales, así como para su capacitación, teniendo en cuenta los requerimientos operativos.
- e) La Empresa cumplirá con efectuar los descuentos a los trabajadores sindicalizados de las cuotas sindicales ordinarias y extraordinarias, canalizadas debidamente por su Organización Sindical.
- f) Queda entendido que en razón de esta ayuda, las asambleas ordinarias y extraordinarias del Sindicato deberán efectuarse en su local, no pudiendo utilizar las instalaciones de la Empresa para la realización de las mismas, sin embargo, para casos excepcionales la Empresa podrá otorgar las facilidades necesarias, mientras no interrumpan las labores normales, ni puedan atentar contra la seguridad de las instalaciones.

Cláusula Trigésimo Segunda. - RECLAMOS

- a) Los reclamos individuales serán recibidos en forma directa por el Supervisor inmediato y serán elevados por el trabajador, acompañado si así lo desea, del representante del sindicato. Los reclamos no resueltos por aquél, se elevarán por los canales sucesivos, en la misma forma y de acuerdo a las normas establecidas en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.

Si el reclamo no se soluciona en esta instancia puede ser presentado a Relaciones Laborales por conducto regular.

- b) Los reclamos colectivos que tenga el Sindicato serán presentados a la Empresa a través de una agenda, salvo casos extraordinarios que merezcan urgente atención.

TITULO X - ADELANTO DE UTILIDADES

Cláusula Trigésimo Tercera.- ADELANTO DE UTILIDADES

Anualmente la Empresa conviene en entregar adelanto de utilidades de la siguiente manera:

A la base de cálculo detallada en el punto 2. que sigue, se le añadirán los porcentajes que se detallan a continuación:

| 2001 | 2002 | 2003 |
|------------------------------|--------------------------------------|--------------------------------------|
| 35% sobre la base de cálculo | 6% sobre el adelanto utilidades 2001 | 6% sobre el adelanto utilidades 2002 |

1. El monto correspondiente por adelanto de utilidades se dividirá entre 12 y será abonado, desde junio y hasta noviembre de 2001, el décimo día de cada mes. Posteriormente el abono será mensual, conjuntamente con el pago de las remuneraciones habituales. Esta cantidad será deducida del calculo final de utilidades del ejercicio correspondiente.

2. La base de cálculo para el adelanto de utilidades es la siguiente:

Adelanto de utilidades 2000 (S/.5,500.00) mas el monto individual percibido por efecto del inciso b) de la cláusula trigésimo cuarta del Convenio Colectivo 1997-2000 durante el año 2000.

Cláusula Trigésimo Cuarta.- FONDO REVOLVENTE

Queda convenido que al cierre de los ejercicios que produzcan ingresos anuales mayores a los obtenidos por efecto de utilidades, el 25% de este exceso será depositado en una cuenta individual en Dólares Americanos para cada trabajador. Este monto será mantenido por la empresa, quien garantiza a los trabajadores una tasa igual a la mayor pagada para ahorros en moneda extranjera (Dólares Americanos) por los bancos categorizados con nivel "A", de acuerdo a la evaluación de la Superintendencia de Banca y Seguros; mas 10% de dicha tasa.

En caso que las utilidades del ejercicio no hubieran sido suficientes para cubrir el adelanto anual convenido, la diferencia será cubierta por el fondo revolvente. Por otro lado, si no estuviera constituido este fondo o no alcanzara para cubrir los adelantos de utilidades, la cobertura se hará a cuenta de las utilidades de los siguientes ejercicios.

Asimismo, el sindicato podrá solicitar a la empresa el retiro del 25% del fondo existente. Este retiro, deberá acordarse en asamblea por mayoría y el dinero deberá estar destinado a una inversión reproductiva y/o justificada que presentará el sindicato a la empresa como proyecto. Este monto será entregado a cada trabajador que lo solicite voluntariamente, según su aporte, en la boleta del mes correspondiente.

En caso que el trabajador cesara de la Empresa por cualquier motivo, se le entregará la participación que tenga en el fondo revolvente hasta la fecha de cese, incluidos los intereses que hubiera acumulado.

Cláusula Trigésimo Quinta.- VARIACIÓN DE CONDICIONES ECONOMICAS

Las partes se reunirán a revisar las condiciones económicas del presente convenio, en caso que se produjera una de las situaciones que a continuación se describen:

- Crisis económica en el país de tal magnitud que resulte perjudicial a los trabajadores mantener las condiciones del presente Convenio Colectivo, considerándose para ello que se registre durante tres meses por lo menos una inflación mayor al 25% por mes, en el índice de precios al consumidor.
- Situación económica de la empresa que no permitan la cobertura de los montos garantizados de acuerdo con lo pactado en el presente convenio.
- Decisiones políticas, jurídicas o de mercado que afecten la estabilidad de la empresa o de este Convenio.

TITULO XI - DISPOSICIONES FINALES

1. La Remuneración que servirá de base para la aplicación del artículo 38° del D.S. 003-97-TR, T.U.O. del D. Leg. N° 728 Ley de Fomento de Empleo, su reglamento y sus modificaciones, referido a la indemnización por despido arbitrario, es equivalente al ingreso anual convenido dividido entre 12. Las fracciones se abonaran por dozavos y treintavos, según corresponda.

2. ASIGNACIÓN POR CIERRE DE PACTO

La empresa otorgará a cada uno de sus empleados, por única vez, la cantidad de S/. 4,000.00 (CUATRO MIL Y 00/100 Nuevos Soles), en reconocimiento al marco de armonía que permitió la suscripción de la presente Convención Colectiva dentro de la etapa de Negociación Directa. El Cierre de Pacto indicado es para los trabajadores que se encuentran en Planilla a la fecha de suscripción del presente Convenio.

3. La Empresa reconoce como día de descanso pagado el 09 de octubre de cada año, en adición a los días feriados que establece la Ley.

4. Las partes convienen en reunirse por lo menos una vez al mes y cada vez que lo consideren necesario con la finalidad de hacer el seguimiento fáctico del presente Convenio Colectivo, velar por su cumplimiento e informar a las partes.

5. ENTREGA DE CONVENIO COLECTIVO

En un plazo no mayor de cuarenticinco días, la Empresa entregará a cada trabajador un Convenio Colectivo editado.

6. NUEVO PLIEGO PETITORIO

El nuevo Pliego Petitorio será presentado por la Representación Sindical dentro de los términos establecidos por los dispositivos Legales vigentes, debiendo la Empresa convocar a la reunión de Coordinación Sindical para la elaboración del Pliego Unico de Peticiones, la primera semana del mes de Noviembre del año 2003.

Leída que fue la presente, las partes se ratificaron en su contenido y la suscribieron en señal de conformidad y aceptación a las 16:00 horas del día 02 de mayo de 2001.

Posteriormente a su lectura y estando de acuerdo los presentes firman a continuación en señal de conformidad, por duplicado:

Por la representación sindical: Por la representación de la Empresa:

Esteban Mamani Quispe

Emilio Silva Tejada

Emilio Sánchez Ramírez

Luis Villanes Cárdenas

Juan Carrillo Romero

Narciso Johnson Veyán

Raymundo Fulca Tarazona

Oscar Lozano Ato