

INDICE GENERAL

TITULO I – CLAUSULAS DELIMITADORAS

PRIMERA.- Ambito de Aplicación y Nivel de Negociación

SEGUNDA.- Vigencia y Duración

TITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

TERCERA .- Organización del Trabajo.

TITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CUARTA.- Clasificación Profesional

1. El Puesto Tipo
2. El Nivel de Desarrollo

QUINTA.- Puestos Tipo

1. Técnico Operativo
2. Técnico Asistente
3. Técnico Encargado
4. Administrativo

SEXTA – Desarrollo del Personal

SEPTIMA.- Movimientos Funcionales de Desarrollo

1. Dentro del Puesto Tipo
2. De un Puesto Tipo a Otro
 - a. Vertical
 - b. Horizontal

OCTAVA.- Formación

Procedimiento de Evaluación

TITULO IV – REMUNERACIONES

OCTAVA.- Estructura Salarial

NOVENA .- Incremento Salarial

DECIMA.- Bonificación por Turnos

Definición

Compensación

DECIMO PRIMERA.- Gratificaciones

- a. Gratificaciones de Fiestas Patrias
- b. Gratificación de Fin de Año
- c. Gratificación Vacacional

DECIMO SEGUNDA.- Sobretiempo

Definición

Beneficio

TITULO V.- CONCEPTOS LABORALES

DECIMO TERCERA .- Precisiones Sobre Conceptos Laborales

1. Horario de trabajo

2. Vacaciones

DECIMO CUARTA .- Alimentación

1. Alimentación Principal

DECIMO QUINTA.- Movilidad

Definición

Beneficio

TITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

DECIMA SEXTA.- Seguridad e Higiene Industrial

DECIMA SEPTIMA. – Ropa de Trabajo

Definición

Modalidad y Otorgamiento

DECIMO OCTAVA .- Útiles de Aseo

DECIMO NOVENA.- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Definición

Beneficio

1. Fallecimiento:
2. Incapacidad total permanente.-
3. Incapacidad total temporal.-

4. Incapacidad parcial permanente.-
5. Incapacidad parcial temporal.-
6. Lesión por Tratamiento Médico.-
7. Apoyo Social.-

VIGÉSIMA. – Programa de Salud para el Trabajador y sus Familiares

Definición

Beneficio

VIGÉSIMO PRIMERA. – Examen Médico Periódico

Definición

Beneficio

TITULO VII - BIENESTAR SOCIAL

Declaración

VIGÉSIMO SEGUNDA.- Promoción Deportiva

VIGÉSIMO TERCERA.- Ayuda por Sepelio

VIGÉSIMO CUARTA.– Adelanto de Haberes al Retorno de Vacaciones

VIGÉSIMO QUINTA. – Ayuda para Estudios

Definición

Beneficio de Ayuda de Estudios

Beneficio de Becas de Estudios

Beneficio de Formación Técnica Complementaria

Pasantía y Capacitación

VIGÉSIMO SEXTA. – Canasta Navideña

TITULO VIII - LICENCIAS Y PERMISOS

VIGÉSIMO SÉPTIMA.- Prioridad en Coberturas de Vacantes

VIGÉSIMO OCTAVA.- Licencias y Permisos

Definición

Beneficios

- a. Permiso por Fallecimiento de Familiar
- b. Permiso por Mudanza

- c. Permisos con pago en general
- d. Permisos sin pago
- e. Permisos Médicos

VIGÉSIMO NOVENA.- Días feriados

TITULO IX - ASUNTOS SINDICALES

TRIGÉSIMA. - Permisos Sindicales

TRIGÉSIMO PRIMERA. – Reclamos

TITULO X – ADELANTO DE UTILIDADES

TRIGÉSIMO SEGUNDA.- Adelanto de Utilidades

TRIGÉSIMO TERCERA.- Revisión de Condiciones Económicas

TRIGÉSIMO CUARTA.- Cláusula de Garantía

TRIGÉSIMO QUINTA.- Financiamiento de Deuda

TITULO XI - DISPOSICIONES FINALES

- Asignación por Cierre de Pacto
- Comisión Paritaria de seguimiento del convenio
- Entrega de Convenio Colectivo
- Nuevo Pliego Petitorio
- Retiros Voluntarios
- Fijeza y Permanencia
- Centro Recreativo
- Productos

CONVENIO COLECTIVO 2004-2005

En Lima, siendo las 13:00 hrs. del día 08 de junio del 2004, las partes se reunieron en las instalaciones del Hotel José Antonio del distrito de Miraflores, con la finalidad de concluir el proceso de negociación colectiva correspondiente al período 2004 – 2005, llegándose en ese sentido a un acuerdo satisfactorio que se refleja en la suscripción del presente convenio colectivo que da solución definitiva al pliego petitorio presentado por los representantes del Sindicato Unico de Trabajadores de Refinería la Pampilla el 01 de diciembre del 2004.

Representaciones:

Por la empresa :

Sr. Miguel Angel Agurto Arce Patrón	: Presidente
Sr. Francisco Miranda Li	: Representante
Sr. Juan Carlos Kam Chong	: Representante
Sr. Fernando Dasso Fritzsche	: Representante
Sr. Narciso Johnson Veyán	: Representante

Por el sindicato :

Sr. Pedro Murgueytio Vásquez	: Secretario General
Sr. Fernando Zapata Gálvez	: Secretario General Adjunto
Sr. Julio Labrín Pinday	: Secretario de Organización
Sr. Elmer Donayre Pasache	: Secretario de Defensa
Sr. Máximo Oropeza Oscoco	: Secretario de Economía

TITULO I – CLAUSULA DELIMITADORAS

PRIMERA.- Ambito de Aplicación y Nivel de Negociación

El presente convenio es a nivel de empresa y comprende a todos los trabajadores sindicalizados y a los que por ley corresponda. En el anexo 1) se detalla la relación de trabajadores sindicalizados a la fecha de suscripción del convenio colectivo.

Se excluyen de la presente negociación a los trabajadores calificados como de dirección y/o confianza por la empresa.

Las cláusulas pactadas en el presente convenio colectivo tiene fuerza vinculante para ambas partes, no pudiendo ser modificadas de forma unilateral.

SEGUNDA.- Vigencia y Duración

El Convenio Colectivo tendrá una duración de dos (02) años y entrará en vigencia desde el 01 de enero del 2004, finalizando el 31 de diciembre del 2005; con excepción de las estipulaciones para las que se señale plazo distinto o que consistan en obligaciones de hacer o de dar en especie, que regirán desde la vigencia del convenio.

TITULO II - ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

TERCERA .- Organización del Trabajo.

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.

La organización del trabajo está basada y condicionada al proceso productivo de la refinería, la misma que se desarrolla en un proceso continuo las 24 horas del día y los 365 días al año, y por ello, las jornadas, turnos y reemplazos se realizan en base a ello; aún cuando eventualmente pueda sufrir paralizaciones por razones de mantenimiento, mercado, caso fortuito o fuerza mayor, preservando la integridad física del trabajador.

Todo proyecto y/o desarrollo tecnológico que pueda afectar la organización del trabajo deberá contemplar un estudio económico y laboral que procure el menor impacto negativo hacia el trabajador, otorgándole las oportunidades de participación en dichos proyectos. No podrá producir mermas ni perjuicios en la situación del trabajador.

TITULO III - CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

CUARTA.- Clasificación Profesional

El sistema de clasificación profesional promovido por la empresa pretende clasificar al conjunto de sus trabajadores sujetos a convenio colectivo de acuerdo a sus responsabilidades, experiencia, aptitud profesional y/o titulación dentro del grupo al que pertenecen en la estructura formal de la organización.

Esta clasificación pretende centrar de mejor manera el desarrollo del personal técnico y administrativo en la evolución de su desempeño, permitiendo con ello un mejor reconocimiento de la capacidad individual y grado de contribución en los resultados de la compañía.

Los conceptos fundamentales de esta clasificación son los siguientes:

El Puesto Tipo.- Es la agrupación de posiciones pertenecientes a varias especialidades funcionales/operativas, similares en cuanto a la configuración de su nivel de formación, naturaleza y objetivos funcionales.

El Nivel de Desarrollo.- Es el que se determina por el conjunto de mejoras e incrementos en la formación, nivel de competencia y aportación que se vienen adquiriendo en el trabajo y que se miden mediante evaluación del desempeño.

La empresa se compromete a respetar las categorías y las remuneraciones de cada trabajador de acuerdo a lo dispuesto por la ley. Para este efecto, mantendrá especificada en la boleta de pago la categoría y el nivel que corresponda.

QUINTA.- Puestos Tipo

Los puestos tipos que se encuentran comprendidos en el grupo de clasificación profesional que pueden contar con uno varios niveles de desarrollo, en función de la formación y/o experiencia de los trabajadores son los siguientes:

- Técnico Operativo
- Técnico Asistente
- Técnico Encargado y
- Administrativo

Todos los puestos tipo requieren especialidad técnica con titulación o nivel de conocimiento y/o experiencia equivalentes:

1. Técnico Operativo

Desempeña funciones predominantemente operativas y/o manuales, desarrollándose básicamente en las áreas de producción, mantenimiento o seguridad industrial sin tener personal a cargo en forma permanente.

Puestos incluidos : Técnicos de mecánica, Instrumentación, Electricidad, Instrumentación y Electricidad, Contraincendios, Almaceneros, Operadores de campo, de Verificación mecánica v Despachadores, pudiendo incorporarse otros similares según sean las necesidades de la estructura organizativa.

2. Técnico Asistente

Su labor es de apoyo con una importante carga intelectual basada en un mayor uso del conocimiento técnico adquirido dentro de las áreas de producción, laboratorio, mantenimiento o seguridad industrial.

Puestos incluidos : Delineante, Inspector, Técnico de Ingeniería, Técnico de Control y Contratos, Programador, Técnico de Procesos y Laboratoristas, pudiendo incorporarse otros similares según sean las necesidades de la estructura organizativa.

3. Técnico Encargado

Desempeña funciones administrando personal a su cargo o coordinando grupos de trabajo, acreditando un grado mayor de experiencia y nivel de competencia superior al Técnico Operativo y al Técnico Asistente. Se desarrolla principalmente dentro de las áreas de producción, mantenimiento o seguridad industrial.

Puestos incluidos : Encargado de Equipos Estáticos, Mecánica, Instrumentación, Electricidad, Contraincendios, Protección, Laboratorio, Seguridad e higiene Industrial,

Técnico de Almacén y Operadores de Panel o Campo, pudiendo incorporarse otros similares según sean las necesidades de la estructura organizativa.

4. Administrativo

Realiza funciones administrativas u otras análogas en oficinas.

Puestos incluidos : Activadores, Administrativos, Auxiliares de Control y Contratos, pudiendo incorporarse otros similares según sean las necesidades de la estructura organizativa.

Cada trabajador deberá desempeñar básicamente las funciones propias de su puesto tipo. 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 en estos casos, teniendo en cuenta la formación, experiencia y los límites que sobre el particular establezca la Ley.

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 la observancia del Reglamento Interno de Trabajo, las medidas de seguridad e higiene industrial, cuidado del medio ambiente y los procedimientos de calidad que se hayan certificado y se vayan a adoptar, así como cualquier otra norma que emita la Empresa dentro de sus facultades y limitaciones de Ley.

SEXTA – Desarrollo del Personal

Es prioridad de la empresa favorecer y estimular el progreso de su personal a través del propio trabajo, respetando los derechos de los trabajadores y tratando de lograr su motivación mediante el desarrollo y progreso en la organización.

Cualquier posible acción dentro del ciclo de desarrollo estará ligado a los resultados de las evaluaciones de desempeño que se practiquen y que constarán principalmente de la evaluación de los conocimientos, experiencia y capacidades personales que los técnicos vienen demostrando en el desarrollo de su trayectoria, considerando su desempeño óptimo y sus logros alcanzados.

SEPTIMO.- Movimientos Funcionales de Desarrollo

La movilidad funcional se contempla normalmente dentro del grupo profesional al que pertenecen, con las únicas limitaciones derivadas de las especificaciones del puesto descritas en la cláusula quinta del presente convenio, que son exigidas para la

prestación laboral, sin menoscabo de la dignidad del trabajador y sin perjuicio de su formación y desarrollo.

Todo trabajador podrá tener una movilidad que procure su desarrollo futuro, respetando las limitaciones que la Ley señala en cuanto la reducción de sus ingresos o su categoría ya adquirida a la fecha de la movilidad.

La empresa distingue y reconoce tres tipos diferentes de Movimientos funcionales de desarrollo:

Dentro del Puesto Tipo.- Implica un cambio de nivel por reconocimiento a su desempeño eficiente o la asunción de nuevas o mayores responsabilidades en el puesto que viene ocupando el trabajador de cara a aumentar y promover su mayor especialización.

De un Puesto Tipo a Otro.- Cuando el trabajador se traslada a puesto tipo distinto al suyo, generándose dos posibilidades de movilidad:

Vertical.- Implica cambio de nivel cuando exista asunción de nuevas o mayores responsabilidades en posiciones que conlleven un nivel más elevado de conocimientos y experiencia, autonomía en la solución de problemas y responsabilidad.

Horizontal.- No implica cambio de nivel inmediato pues conlleva el perfeccionamiento del trabajador en posiciones con niveles de responsabilidad similar, pero con adquisición y ampliación transversal de nuevos conocimientos y experiencias que favorecen su empleabilidad. Se incluye en este rubro la posibilidad de realizar pasantías dentro del grupo Repsol YPF cuando las necesidades organizativas y de desarrollo tecnológico así lo requieran.

El Desarrollo profesional y consiguiente promoción económica, se ajustarán a programas de capacitación y desarrollo promovidos por la empresa, cuya implantación deberá obedecer a sus propias necesidades organizativas.

La empresa declara que en caso de producirse una vacante, por nueva creación, rotación o cese de su titular, 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.

Si la Empresa precisara, por razones excepcionales designar temporalmente a un trabajador a tareas correspondientes a un puesto de inferior nivel al suyo, mantendrá la retribución que ostentaba al momento del cambio temporal. Para lo cual se informará por escrito al trabajador el plazo correspondiente, con copia a la organización sindical.

Cuando la empresa promueva una movilidad a nivel superior, sea por promoción o reemplazo temporal no menor de un mes, se ofrecerá una compensación equivalente a la diferencia del su nivel básico con su nivel inmediatamente superior.

OCTAVO.- Formación

La empresa considera que uno de sus objetivos prioritarios y estratégicos en la política de recursos humanos es la formación de su personal, procurando conseguir su adecuación a los cambios organizativos y tecnológicos, potenciar las posibilidades de su desarrollo profesional y elevar su motivación.

Por ello, se potenciará la formación para posibilitar:

- a. Un mejor desempeño en su puesto de trabajo.
- b. La adecuación y/o actualización de los conocimientos requeridos para afrontar los cambios organizativos y tecnológicos que promueva la organización.
- c. Buscar la especialización de su personal

En consecuencia a este esfuerzo de la empresa, los empleados deberán aprovechar las actividades formativas que se realizan. Para ello, la Empresa elaborará los planes de formación, teniendo en cuenta, entre otras cuestiones, la definición de las necesidades actuales de los puestos de trabajo, las áreas de mejora de las capacidades, conocimientos y habilidades de cada trabajador, las expectativas de evolución de los puestos y los planes estratégicos de la Empresa. Para ello, se tendrán en cuenta, los aportes que la organización sindical pudiera formular.

Toda la formación desarrollada en las empresas del Grupo se registrará en los expedientes personales de los trabajadores a fin de que tenga reconocimiento a nivel del Grupo. Se creará un modelo de certificado para los participantes en las acciones formativas.

Procedimiento de Evaluación :

Para la realización de las evaluaciones del desempeño, la empresa promoverá la constitución de una Comisión compuesta por tres (3) representantes de la Empresa y tres (03) representantes del Sindicato quienes velarán por la buena marcha del proceso.

La Comisión de evaluación tendrá las siguientes competencias:

- Analizar y proponer soluciones sobre las cuestiones que pudieran suscitarse en la aplicación del proceso de evaluación.
- Plantear ideas para el diseño y desarrollo del procedimiento de evaluación.
- Velar por la no discriminación del trabajador para su acceso al sistema, o por su pertenencia al mismo.

Los representantes del Sindicato tendrán las siguientes competencias:

- Efectuar recomendaciones fundamentadas de mejora al proceso de evaluación.
- Difundir la Guía de Orientación al Evaluado, entre las personas que serán evaluadas recabando y devolviendo el cargo de recepción correspondiente antes de la culminación del proceso de evaluación.
- Observar cualquier irregularidad al proceso de evaluación en cualquiera de las etapas que se presenten.
- Convocar al comité de evaluación para tratar cualquier situación anómala o de mejora del proceso de evaluación.
- Solicitar antes de publicarse los resultados, los fundamentos y argumentos de trabajadores con evaluación crítica.

El proceso de evaluación contemplará los siguientes aspectos:

- Charla instructiva a la supervisión que fijará los parámetros y criterios de evaluación.
- Entrega previa de la Guía de Orientación al Evaluado a los representantes miembros de la Comisión de Evaluación y Evaluados.
- Las evaluaciones se realizarán por el supervisor inmediato superior que haya tenido por lo menos cuatro (04) meses al evaluado.
- En el caso del personal turnista ésta se realizará por cada uno de los supervisores inmediatos.
- Todas las evaluaciones deben ser firmadas por el evaluado, aún en los casos que se encuentren en desacuerdo, dejando constancia del detalle de dichos desacuerdos.
- Los evaluadores entregarán una copia de la evaluación realizada a cada uno de los evaluados.
- Los desacuerdos formulados serán revisados por la empresa a efectos de definir su validez, efectuando las acciones y correcciones que sean necesarias.
- Deben realizarse como mínimo cuatro reuniones de la comisión, incluyendo la instalación y cierre.
- Las evaluaciones de muy baja calificación merecerán un seguimiento trimestral de parte de sus jefes inmediatos, de modo que se pueda advertir oportunamente esta situación, dando las oportunidades de enmienda que la empresa requiere revertir.

TITULO IV - REMUNERACIONES

OCTAVA.- Estructura Salarial

Las partes acuerdan que se realizará un estudio minucioso para la definición de la estructura salarial según los niveles de la clasificación profesional antes mencionada. Este trabajo se realizará con el apoyo del área especializada de RR.HH., comenzando a partir de los 30 días de suscripción del presente convenio en un plazo estimado de 90 días.

El resultado de este estudio será puesto a consideración de las partes antes de su incorporación definitiva al texto del presente convenio colectivo.

NOVENA .- Incremento Salarial

Por los años 2004 y 2005 la empresa otorgará un incremento al haber básico equivalente a:

Aumento	2004	2005
Monto mensual en soles S/.	118.00	113.78

DECIMA.- Bonificación por Turnos

Definición

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

Compensación

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

Concepto	2004	2005
Monto por hora	S/.8.40	S/.8.40 + IPC 2004

- 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.

DECIMO PRIMERA.- Gratificaciones

Son todos los conceptos remunerativos que la legislación y la empresa contempla otorgar, tales como:

1. Gratificaciones de Fiestas Patrias.- Consistente en una remuneración ordinaria, siendo éstas las fijas y permanentes y además todas las remuneraciones que regularmente perciba el trabajador o lo que , incluidos el promedio de sobretiempo registrado en los últimos seis meses, la cual se abonará en la primera quincena del mes de julio.

2. Gratificación de Fin de Año.- Consistente en una remuneración ordinaria, siendo éstas las fijas y permanentes y además todas las remuneraciones que regularmente perciba el trabajador, incluidos el promedio de sobretiempo registrado en los últimos seis meses, la cual se abonará en la primera quincena del mes de diciembre.

3. Gratificación Vacacional.- La empresa conviene en otorgar este beneficio 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.

DECIMO SEGUNDA.- Sobretiempo

Definición:

Es todo tiempo trabajado en forma real y efectiva en exceso de la jornada legal de 08 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 mínimo los sobretiempos.

Beneficio:

De acuerdo a la normativa nacional, el trabajo en sobretiempo no es obligatorio y deberá contar con la autorización del supervisor inmediato; por lo tanto, no se reconocerán sobretiempo tácito.

El sobretiempo se pagará de acuerdo a las tasas siguientes; aplicables en días ordinarios, entendiéndose como tales aquellos que no sean domingo 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 el sueldo básico mensual entre 200 horas al mes.

- a. Los trabajadores que laboren su día normal de descanso, recibirán tiempo doble. El domingo trabajado será pagado doble, sólo si coincide con el descanso semanal obligatorio.
- b. 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.
- c. 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 (03) horas de sobretiempo fijándose en cada área de trabajo según la hora de costumbre para tomar sus alimentos.
- d. En los casos en que el trabajador tenga prefijado un horario para tomar sus alimentos y 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.
- e. La empresa como única excepción a las tasas establecidas en el inciso a), conviene en otorgar sobretiempo doble al trabajador de turno o guardia de madrugada, que por necesidades operativas deba laborar en horas de sobretiempo a continuación de su guardia de madrugada.
- f. Queda claramente establecido que por necesidades operativas de la planta por caso fortuito o fuerza mayor un trabajador no podrá dejar su puesto de trabajo hasta que haya llegado su relevo correspondiente o se haya superado el motivo del sobretiempo.
- g. La empresa garantiza en cualquier caso un mínimo de tres (03) horas de sobretiempo para el personal que es llamado a trabajar fuera de su jornada legal con interrupción de su descanso. Así mismo, la empresa garantiza un mínimo de cuatro (04) de sobretiempo para el personal que es llamado fuera de la jornada legal con interrupción de su descanso entre las 00.00 horas y las 05.00 horas. Se computará este tiempo desde que el trabajador ingresa a la refinería.

- h. Queda establecido que mientras se mantenga el actual rol de turnos será de aplicación lo opinado por el Estudio Caballero Bustamante en la consulta de fecha 28 de octubre del 2003, entendiéndose la obligación de pagar la sobretasa del 100% o de conceder el descanso sustitutorio equivalente.

TITULO V.- CONCEPTOS LABORALES

DECIMO TERCERA .- Precisiones Sobre Conceptos Laborales

Que están estipuladas en la Legislación vigente:

1. Horario de trabajo:

Es el tiempo durante el cual el trabajador pone a disposición del empleador su capacidad de trabajo. La jornada máxima en nuestro país es de 08 horas diarias o 48 horas semanales con un día de descanso semanal. La empresa se reserva el derecho de estudiar mecanismos de horarios que faciliten las labores en el periodo del verano.

El horario para el trabajador diurnista es de 08:00 Horas a 17:36 horas, de lunes a viernes.

El horario para el trabajador turnista es de 48 horas semanales en turnos rotativos.

Los 45 minutos de refrigerio o tiempo para ingerir la alimentación principal está comprendido dentro de la jornada de trabajo.

Las modificaciones de horarios y jornadas de trabajo se realizarán cumpliendo los procedimientos establecidos por ley.

2. Vacaciones:

Debe entenderse que las vacaciones es el periodo de descanso para que el trabajador pueda reponer su energía de trabajo. El derecho a esta condición de trabajo se cumplirá luego de haber laborado los periodos señalados en la Ley.

- 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. El personal diurnista saldrá de vacaciones el primer día hábil del mes.
- 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 previsto por ley. El rol de turno 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. Los casos excepcionales serán atendidos en forma excepcional.
- d. Se computará para el récord vacacional hasta 65 días acumulables por enfermedad debidamente comprobado y certificado médicamente. Si el descanso médico es provocado por un accidente de trabajo, se considerará 70 días.
- e. El pago de vacaciones será efectivo una semana antes a la fecha de inicio del goce de vacaciones.
- f. La empresa preferentemente no programará cursos de capacitación a los trabajadores que se encuentren en descanso vacacional, salvo que sea de interés particular del trabajador. Si un trabajador acude a un curso de capacitación durante su periodo vacacional, estos días serán compensados con días de descansos equivalentes.

DECIMO CUARTA .- Alimentación

1. Alimentación Principal

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 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. Se creará un Comité Alimenticio integrado por dos miembros del sindicato y dos miembros de la empresa. Este comité velará por la calidad del servicio del concesionario.
- c. En el desayuno en sobretiempo se otorgará excepcionalmente a quienes laboren desde las 06:00 horas para los trabajadores que deban ingresar en el turno de mañana y 07:00 horas para los trabajadores diurnistas. El sobretiempo deberá estar autorizado por el jefe de turno o supervisor inmediato. El refrigerio se entregará de acuerdo a los horarios prefijados de servicio por el concesionario de alimentación.

- d. La empresa mantendrá las actuales facilidades de refrigerio al personal de Operaciones de Despacho que ingresa a laborar en su horario normal de las 05:00 horas.
- e. Todos los refrigerios con excepción de la alimentación principal deberán ser consumidos en el puesto de trabajo sin tiempo específico de descanso para su consumo.

DECIMO QUINTA.- Movilidad

Definición

Es el servicio o justiprecio que otorga la empresa para que el trabajador pueda desplazarse hasta y desde la Refinería a su domicilio; 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 (01) conexión de vuelta de servicio transporte público por cada día trabajado; de acuerdo a los circulares de tarifas actualizadas que publique la empresa. En casos excepcionales como fallas mecánicas del proveedor de servicio de transporte, que la movilidad se desvíe de su ruta sin recoger al trabajador, conmociones civiles y otros similares que impidan el normal desenvolvimiento del transporte contratado, la empresa otorgará el valor de una (01) conexión adicional de servicio público.

La empresa supervisará la vigencia de las pólizas de accidentes que tenga contratada el servicio de transporte de personal.

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

Servicios Generales publicará los tarifarios de transporte público en los primeros días de cada mes de junio y diciembre de cada año.

- 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 le 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 transporte público, de acuerdo a los circulares de tarifas vigentes que publique la empresa.

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

- d. La empresa mantendrá las actuales prácticas de movilidad que a la fecha se vienen brindando a los trabajadores de Operaciones de Despacho.
- e. La empresa exigirá al transportista el fiel cumplimiento de las condiciones y medidas de seguridad y protección de acuerdo a las reglas generales de tránsito.

TITULO VI - SEGURIDAD Y SALUD LABORAL

DECIMA SEXTA.- 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, controlar y/o reducirlos.

Por la naturaleza de los trabajos en la refinación de hidrocarburos, se hace necesario que las labores se efectúen en condiciones higiénicas y de seguridad. 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 asegure una óptima racionalización de dichos recursos.

DECIMA SEPTIMA. – 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, El Sindicato se compromete 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 el 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. La empresa proporcionará una guía de dotación de ropa de trabajo que establecerá la frecuencia y el tipo de ropa de trabajo que corresponda a cada trabajador de acuerdo a sus requerimientos operativos:

CUADRO GUIA DE ASIGNACION DE ROPA DE TRABAJO

CATEGORIA / PRENDA	Casaca	Camisa	Pantalón	Botines	Chompa (**)	Overol	Guarda
	c/1 año	Jean c/1 año	Jean c/1 año	c/1 año	c/1 año	c/1 año	Polvo c/1 año

TURNISTAS 3 TURNOS	1	2	2	1	1	-	-
TURNISTAS 2 TURNOS (*)	1	1	1	1	1	2	-

DIURNISTAS							
Ger. Ing. Y Mantenimiento							
Materiales	1	2	2	1	-	-	-
Inspección	1	2	2	1	1	-	-
Mantenimiento	1	2	2	1	1	-	-
Ingeniería	1	2	2	1	-	-	-
Gerencia Serv. Técnicos							
Seguridad	1	2	2	1	1	-	-
Laboratorio	1	2	2	1	1	-	2
Gerencia Operaciones							
Procesos	1	2	2	1	-	-	-
Gerencia Abast. Y Distribución							
Facturación	Saco de vestir	Camis a de vestir	Pantal ón de vestir				
	1	2	2	-	-	-	-

El presente cuadro es una guía para la Asignación de Ropa de Trabajo; por lo que aquellos casos no contemplados, serán analizados de acuerdo al requerimiento operativo, estos casos se presentarán en Relaciones Laborales. Asimismo, si bien la entrega de ropa es según el tiempo estipulado en la guía, en caso de deterioro prematuro exclusivamente por razones de trabajo se efectuará la reposición pertinente.

Observaciones:

(*) El personal que trabaja en caseta recibirá tratamiento similar que el turnista de 3 turnos

(**) El uso de chompa está orientado al personal que trabaja en 2 ó 3 turnos. Para otras áreas que no sean turnistas, será aplicable cuando el mayor tiempo de su labor lo realice en planta o campo y de noche.

- Al personal de campo que participe en parada de planta programada, se le entregará un overol en adición a su dotación anual. Asimismo, la supervisión evaluará los casos especiales de personal diurnita que por motivos de trabajo necesitarán dotación adicional de ropa de trabajo.
- La empresa buscará un material con mayor grado de impermeabilidad para el dotamiento de casacas.
- Se mantendrá la dotación de un par de zapatos de vestir y una corbata por periodo anual (facturación).

- d. La ropa de trabajo será entregada a los trabajadores en el primer trimestre del año.

DECIMO OCTAVA .- Útiles de Aseo

La empresa continuará proporcionando los implementos de aseo a todo el personal que labore en planta, entendiéndose por ello a los que realizan sus labores en cualquiera de las plantas, almacenes, tanques, bombas, laboratorio, operaciones de despacho y en general a todos los que laboran en cualquier zona de campo que no sea oficina. Este beneficio será otorgado durante los primeros días de cada mes.

DECIMO NOVENA.- Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales

Definición

De acuerdo a lo establecido en las normas legales vigentes, 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 obra 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 éstas en caso de duda u oscuridad en su interpretación.

- d. Lo que determine la Ley vigente.

Beneficio

Las empresa garantiza que en caso de suceder ocurrencias en relación con accidentes de trabajo o enfermedades profesionales, los trabajadores recibirán, incluidas las indemnizaciones otorgadas por 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 los primeros 12 meses. Los meses posteriores de incapacidad total temporal que a juicio de los médicos de la Empresa y/o médicos del ESSALUD sea total temporal, se abonarán los conceptos remunerativos que venía percibiendo al momento del incidente con la excepción de los adelantos y la participación de las utilidades (las mismas que por ley no son consideradas elementos remunerativos). 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 70% de la indemnización por fallecimiento o incapacidad total permanente (70% 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.
6. **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.
7. **Apoyo Social.-**La empresa se compromete en seguir brindando el apoyo social que corresponda a los casos de trabajadores afectados por enfermedades profesionales o accidentes de trabajo.

La empresa podrá contratar un seguro contra estas contingencias entre los montos establecidos por Ley y los pactados en el presente convenio.

VIGÉSIMA. – 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.

La empresa se compromete a trasladar de inmediato los reportes de siniestralidad que brinde la aseguradora y que den a conocer al sindicato sobre la situación del Programa Médico de Salud. Ambas partes se comprometen realizar acciones y campañas con el objetivo de equilibrar el consumo y siniestralidad del programa médico.

Beneficio:

La empresa seguirá manteniendo el subsidio actual del 80% de la póliza de trabajadores y derechohabientes (cónyuge e hijos). Del mismo modo se mantendrán las condiciones de la póliza de padres.

VIGÉSIMO PRIMERA. – Examen Médico Periódico

Definición

Es objetivo de la Empresa, actuar en forma previsor, resguardando la salud de sus trabajadores a fin de que la misma le permita laborar de manera eficiente en su respectivo puesto de trabajo.

Beneficio

Para tal efecto la Empresa establecerá el examen médico periódico anual obligatorio. En caso de personal femenino incluirá el examen ginecológico. Dependiendo del tipo y naturaleza del trabajo del servidor, la Empresa podrá efectuar exámenes médicos cada seis (06) 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.

VIGÉSIMO SEGUNDA.- Promoción 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 como mínimo los siguientes deportes: fulbito, voley, 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, árbitros y uniformes: camisetas, short y medias). 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.

La compañía se compromete en seguir realizando mejoras de infraestructura en el Área Recreativa de Refinería la Pampilla dando mayor impulso a las actividades deportivas "fulbito, voley y gimnasio".

Las actividades y campeonatos serán coordinados por un comité especializado por deporte, quienes elaborarán las bases, seguimiento y entrega de premios.

VIGÉSIMO TERCERA.- 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.

VIGÉSIMO CUARTA.– Adelanto de Haberes al Retorno de Vacaciones

La Empresa concederá un préstamo equivalente a media remuneración mensual a los trabajadores que lo soliciten al retorno de su periodo vacacional. El préstamo será reembolsado a la empresa en un plazo de once (11) meses a partir del mes siguiente de pago.

Este adelanto se abonará el día viernes anterior a la fecha del retorno vacacional.

VIGÉSIMO QUINTA. – Ayuda para Estudios

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 (2.5 años de edad al 31 de marzo del año de su matrícula).

Beneficio de Ayuda de Estudios

- a. El beneficio procede para gastos relacionados con la educación universitaria, técnica, secundaria, primaria e inicial.
- 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:

Concepto	2004 y 2005
Asignación por educación superior	S/. 882.00
Asignación por escolaridad	S/. 756.00

- c. Esta asignación se otorgará en forma automática a los trabajadores que tengan hijos entre los 2.5 y 16 de edad inscritos en los registros de la empresa.

- d. El beneficio se otorgará en la quincena del mes de febrero para inicial, primaria y secundaria y en cada fecha que se requiera para estudiantes universitarios y técnicos, debiendo anticipar con una semana la documentación de sustento.
- 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 semestre aplazado por razones académicas. Para hacerse efectiva esta asignación deberá presentarse las constancias de matrícula y notas correspondientes.

Beneficio de Becas de Estudios

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. Las becas consistirán en :

Para estudios universitarios: S/.700.00 por ciclo o S/. 1,400.00 por año.

Para estudios técnicos : S/.800.00 por año

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 adjunta la documentación sustentatoria al momento de solicitar el beneficio para cada ciclo o año.

Beneficio de Formación Técnica Complementaria

La empresa previo estudio del caso, facilitará la formación técnica de sus trabajadores en cursos de capacitación vinculados a su actividad específica y que no hayan sido considerados en el plan anual de formación.

Pasantía y Capacitación

La empresa mantendrá las actuales prácticas de pasantía y capacitación que se vienen desarrollando dentro de las empresas del Grupo Repsol en el país y fuera de él, cuando los proyectos y las innovaciones tecnológicas u otros similares así lo requieran.

VIGÉSIMO SEXTA.- Canasta Navideña

La empresa se compromete en mantener sus programas navideños en bienestar del trabajador y su familia, procurando siempre su mejora.

VIGÉSIMO SÉPTIMA.- Prioridad en Cobertura de Vacantes

La empresa otorgará consideración preferencial para que los hijos de los trabajadores puedan postular a nuevas vacantes que se generen en las empresas del GRUPO Repsol YPF en Perú, siempre que aquellos cumplan con los requisitos y perfiles del puesto. En caso de vacantes en la misma empresa, la posibilidad se presentará siempre y cuando el trabajador padre deje la vacante al hijo ingresante que haya sido calificado en las evaluaciones. Esta preferencia operará desde la etapa de preselección de candidatos.

TITULO VIII - LICENCIAS Y PERMISOS

VIGÉSIMO OCTAVA. – 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	DIAS
Fallecimiento del Cónyuge, Padres, Hijos y Hermanos	04
Fallecimiento de Abuelos, Suegros o nietos	02

Si el fallecimiento ocurriera fuera de la provincia de residencia del trabajador se extenderá un (01) día adicional a lo antes señalado. Los días de permiso serán días calendario o naturales. Excepcionalmente en casos en que el fallecimiento ocurriera en provincias especialmente alejadas o de difícil acceso, se darán las facilidades que sean necesarias.

Los días de licencia se computarán a partir del día siguiente del suceso.

b. Permiso por Mudanza

La Empresa otorgará un (01) 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.

e. Permisos Médicos

La empresa concederá permiso con goce de haberes a los trabajadores que por motivos de salud deban concurrir a un centro de salud hospitalario o clínica para análisis, tratamiento, rehabilitación, diálisis o similares. Para ello, el trabajador deberá acreditar dicha situación con el permiso médico correspondiente. Esta facilidad se otorgará sólo en los casos en donde estos tratamientos no puedan efectuarse fuera de la jornada de trabajo.

VIGÉSIMA NOVENA.- Días feriados

En adición a los días feriados que establece la Ley a la fecha de suscripción del presente documento, la empresa reconoce como día de descanso pagado el 09 de octubre de cada año.

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.

TRIGÉSIMA. - Permisos Sindicales

- a. La Empresa concederá permisos sindicales de acuerdo a lo establecido en la Ley de Relaciones Colectivas y sus normas complementarias 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 escrita dentro de las 24 horas, de no existir respuesta se entenderá como aceptada la licencia. En caso de negativa, el supervisor fundamentará por escrito los motivos por el cual no se otorgó la licencia sindical, la misma que entregará al sindicato a través de Relaciones Laborales

En caso de que un dirigente ocupe un cargo dentro de una federación o confederación legitimada y autorizada por ley, gozará de los permisos adicionales que ésta le provea, siguiéndose el mismo mecanismo previsto en el párrafo anterior.

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.
- d. La Empresa otorgará facilidades a los dirigentes del sindicato para que puedan desarrollar sus labores sindicales, así como para su capacitación, salvo casos de emergencias operativas que lo impidan.
- 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.
- g. No será computable dentro del límite de licencia sindical, los días de permiso que se usen en negociación colectiva de acuerdo a ley.

TRIGÉSIMA PRIMERA. – 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. En el caso de no resuelto por aquél, se elevará el reclamo por los canales sucesivos, en la misma forma y de acuerdo a las normas establecidas en nuestro Reglamento Interno de Trabajo.
- b. Si el reclamo no se soluciona en esta Instancia puede ser presentado a Relaciones Laborales por conducto regular.
- c. Los reclamos colectivos que tenga el Sindicato serán presentados a la Gerencia de Recursos Humanos a través de una agenda, salvo casos extraordinarios que merezcan urgente atención. Los acuerdos de solución de reclamos serán reflejados en actas firmadas entre la empresa y la representación sindical.

TITULO X – ADELANTO DE UTILIDADES

TRIGÉSIMA SEGUNDA.- Adelanto de Utilidades

La empresa a solicitud de sus trabajadores acuerda el mantener durante la vigencia del presente convenio, los adelantos de utilidades que en forma mensual se venían otorgando hasta el 31 de diciembre del 2003.

Dichos montos, se abonarán conjuntamente con el pago de remuneraciones habituales, tal y como se venía otorgando hasta la fecha mencionada. Queda establecido que éstas sumas otorgadas no tienen naturaleza remunerativa.

En caso de que las utilidades del ejercicio no hubieran sido suficientes para cubrir el adelanto anual convenido, la diferencia será deducible de las utilidades de futuros ejercicios.

TRIGÉSIMO TERCERA.- Revisión de Condiciones Económicas

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

- a. Extrema situación económica de la empresa que no permita la cobertura de los montos garantizados de acuerdo a lo pactado en el presente convenio.

- b. Decisiones políticas, jurídicas o de mercado que afecten la estabilidad de la empresa o de este convenio.
- c. Crisis económica del país de tal magnitud que resulte perjudicial a los trabajadores mantener las condiciones del presente convenio. Considerándose para ello, que se registre durante tres meses por lo menos una inflación mayor al 20% en el índice de precios al consumidor por mes.
- d. Si los resultados del ejercicio 2004 de la compañía superasen los 125 millones de nuevos soles de utilidad neta.

TRIGÉSIMO CUARTA.- Cláusula de Garantía

Si la inflación del año 2004 superase el 5% de lo acordado y no exceda del 15%, el diferencial del IPC se incluirá en las remuneraciones básicas de todos los afectados por el presente convenio colectivo.

TRIGÉSIMO QUINTA.- Financiamiento de Deuda

La empresa concederá en este año, un préstamo en calidad de financiamiento de S/.1'000,000.00 (Un millón y 00/100 Nuevos Soles) a una Tasa preferencial efectiva anual similar al costo de financiación de la compañía en el Perú. De modo que de esta suma se destine la cantidad de S/.850,725.00 para la compra de deudas contraídas individualmente por los trabajadores por adquisición de vivienda u otros con instituciones formales del sector bancario o financiero en general, según las prioridades que determine una comisión mixta (empresa – sindicato) en la revisión de cada caso en particular. La diferencia de S/.149,275.00 se entregará proporcionalmente y en partes iguales a cada trabajador afecto al presente convenio (S/.853.00 por cada uno), como un préstamo excepcional para la atención de urgencias personales o familiares, a la suscripción de esta convención colectiva.

Estos préstamos serán descontados durante el presente convenio y a partir del 01 de enero del 2005. La comisión mixta se instalará a los 15 días de la firma del presente convenio colectivo.

El monto disponible de financiamiento atenderá preferentemente deudas contraídas por descuento por planilla y con anterioridad al 31 de diciembre del 2003.

TITULO XI - DISPOSICIONES FINALES

1. **CUMPLIMIENTO DE ACUERDO MUTUO:** Las partes se comprometen de buena fe a cumplir y respetar todas las cláusulas de las actas y acuerdos suscritos (que estén vigentes) y las que se suscriban en el desarrollo propio de las relaciones de trabajo y que tengan por objeto superar alguna divergencia.

2. **ASIGNACIÓN POR CIERRE DE PACTO:** La empresa otorgará a cada uno de sus empleados de convenio, por única vez y en reconocimiento al marco de armonía que permitió la suscripción de la presente Convención Colectiva dentro de la etapa de Negociación Directa, la cantidad de S/.647.00 (SEISCIENTOS CUARENTISIETE Y 00/100 NUEVOS SOLES) por todo el periodo negociado. El Cierre de Pacto indicado es para los trabajadores que se encuentran en Planilla a la fecha de suscripción del presente Convenio.

3. **COMISION PARITARIA DE SEGUIMIENTO DEL CONVENIO:** Las partes convienen en integrar una Comisión Paritaria integrada por representantes del Sindicato y de la Empresa, la que se instalará a mas tardar a los 20 días de suscrito el presente Convenio Colectivo y se reunirá por lo menos una vez al mes, y cada vez que la misma comisión lo considere necesario, con la finalidad de dar seguimiento al cumplimiento de las obligaciones adquiridas.

4. **ENTREGA DE CONVENIO COLECTIVO:** En un plazo no mayor de cuarenta y cinco (45) días, la Empresa entregará a cada trabajador un Convenio Colectivo editado.

5. **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 2005.

6. **RETIROS VOLUNTARIOS :** La empresa declara que mantendrá sus políticas y prácticas para los retiros voluntarios que por edad avanzada y/o que por motivos de salud se pudieran presentar. Para ello se tomará como referencia el tiempo de servicio y los antecedentes de desempeño.

7. **FIJEZA Y PERMANENCIA** : Las partes declaran que en cumplimiento de la Ley el convenio colectivo continúa rigiendo mientras no sea modificado por una convención colectiva posterior, sin perjuicio de aquellas cláusulas que hubieren sido pactadas con carácter permanente o cuando las partes acuerden expresamente su renovación o prórroga total o parcial.
8. **CENTRO RECREATIVO**: La empresa en virtud de su espíritu integrador, declara su interés en promover la creación de un centro recreativo (Club) en un futuro cercano y en virtud de los resultados favorables que pueda lograr la compañía.
9. **PRODUCTOS**: La empresa declara que dentro de sus proyectos de promoción e identificación del personal, está desarrollando estudios que contemplan la posibilidad de comercializar sus productos entre su personal (combustibles en EESS o GLP), considerando para esto un precio preferencial y descuentos a través de la planilla.

Leída que fue la presente, las partes se ratificaron en su contenido y la suscribieron en señal de conformidad y aceptación a las 13:00 horas del día 08 de junio del 2004.

Por La Empresa

Por el Sindicato