



ARCACONTINENTAL

LINDLEY



**CONVENIO COLECTIVO 2019-2021**

El día 16 de octubre de 2019, siendo las 09:00 horas nos reunimos en Jr. Cajamarca N° 371, distrito del Rímac, provincia y región de Lima, de una parte, **CORPORACIÓN LINDLEY S.A** identificada con RUC N° 20101024645, debidamente representada por su Gerente de Relaciones Laborales, Luis Alfredo Palacios Huamán, identificado con DNI N° 06081208; Jefa de Relaciones Laborales, Doris Gissela Chuñe Sosa, identificada con DNI N° 41203138; Especialista de Relaciones Laborales, Cintia Paola Ayvar Villegas, identificada con DNI N° 44876061; Jefa de Capital Humano de Pucusana, Carlita Margoth Rojas Del Aguila, identificada con DNI N° 44089377; Gerente de Capital Humano Industrial, Jorge Isaac Vildoso Escalante, identificado con DNI N° 10585127; Gerente de Capital Humano, Cesar Eduardo Maldonado Ramírez, identificado con DNI N° 43374568; y, Analista de Información, Elizabeth Sayuri Tamashiro Velez identificada con DNI N° 47836498, a quienes en adelante se le denominará **"LA EMPRESA"**; y, de la otra parte; el **SINDICATO DE TRABAJADORES DE LA CORPORACIÓN LINDLEY S.A. - SITRACORLinsa**, debidamente representado por su Secretario General, Javier Arturo Huayamares Cencia, identificado con DNI N° 07418772; Sub Secretario General, Freddy Alonso Lozano Armestar, identificado con DNI N° 03679285; Secretario de Defensa, Juan Calderón Carhuáz, identificado con DNI N° 10395405; Secretario de Organización, Víctor Fernando Terán Vásquez, identificado con DNI N° 08177642; Secretario de Economía, Angel Willy Quispe Terán con DNI N° 10354651; Secretario de Actas y Archivos, Pablo Ríos Quispe, identificado con DNI N° 40120603; Secretario de Prensa y Propaganda, Segundo Lorenzo Avila Torres, identificado con DNI N° 09664987; Delegado General y de Organización, Carlos Enrique Arévalo Coronado, identificado con DNI N° 03674945; Veedor, Pedro Luis Huapaya Morales, identificado con DNI N° 08150873; Veedor, Angel Armando Cordero Suárez, identificado con DNI N° 40019748; y, su asesora, Nelly Ursula Lazo Campos, identificada con DNI N° 06971268, a quienes en adelante se denominará **"EL SINDICATO"**; con la finalidad de solucionar de manera definitiva e integral el pliego de reclamos correspondiente al período 2019-2021.

**1. AUMENTO GENERAL DE REMUNERACIONES**

**LA EMPRESA** conviene en otorgar un aumento general de S/. 5.50 Soles diarios o S/. 165.00 Soles mensuales sobre la remuneración básica de los trabajadores, siempre que al primero de julio de 2019 estuvieran afiliados a **EL SINDICATO**, tuvieran a esa fecha más de tres (3) meses de vínculo laboral y que se encuentren con contrato vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio.

Asimismo, **LA EMPRESA** conviene en otorgar un aumento general de S/. 5.50 Soles diarios o S/. 165.00 Soles mensuales sobre la remuneración básica de los trabajadores, siempre que al primero de julio de 2020 estuvieran afiliados a **EL SINDICATO**, tuvieran a esa fecha más de tres (3) meses de vínculo laboral y que se encuentren con contrato vigente a la fecha de suscripción del presente Convenio.

Las partes establecen que el concepto regulado en la presente clausula no será aplicable a los trabajadores que hubiesen percibido un concepto similar por aplicación de otro convenio colectivo o de la política de **LA EMPRESA**.

Los reintegros que correspondan al incremento salarial acordado, así como los que resulten de los cálculos en base al nuevo salario y los demás reintegros vinculados a los acuerdos adoptados en el presente Convenio Colectivo, serán abonados el día 29 de octubre de 2019.

**2. ASIGNACIÓN FAMILIAR**

**LA EMPRESA** conviene en seguir otorgando a los trabajadores sujetos a negociación colectiva, la asignación familiar equivalente al 10% de la Remuneración Mínima Vital, importe que a la fecha de suscripción del presente Convenio equivale, de acuerdo a ley, a la suma de S/. 93.00 (Noventa y tres y 00/100 Soles) mensuales.

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



3. ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS

LA EMPRESA conviene en otorgar una Asignación Anual por Estudios, por una sola vez durante cada período de vigencia del presente Convenio. Esta asignación se entregará a cada trabajador que acredite tener hijos entre 03 y hasta 26 años (cumplidos al 30 de junio) que se encuentren cursando los siguientes estudios: escolares, superiores, técnicos (cuya duración mínima sea de 3 años y reconocidos por el Ministerio de Educación) y/o educación especial; con los siguientes montos:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Asignación por Estudios	S/. 1,550.00	S/. 1,600.00

La Asignación por Estudios que se conviene otorgar anualmente en el párrafo precedente se cancelará previa presentación de la constancia de matrícula y/o constancia de estudios vigente al Departamento de Bienestar Social. La Asignación para los trabajadores con hijos que cursan estudios escolares se cancelará entre los meses de enero a abril; para los trabajadores que sólo tienen hijos que cursan estudios superiores, técnicos y/o educación especial se cancelará el beneficio en la oportunidad que presente la constancia respectiva.

Se precisa que esta asignación es por trabajador y no por hijo.

4. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DEL TRABAJADOR

LA EMPRESA conviene en otorgar una Asignación por Fallecimiento del Trabajador que a la fecha del deceso tuviera vínculo laboral vigente, en los siguientes montos:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Asignación por Fallecimiento del Trabajador	S/. 12,900.00	S/. 12,950.00

Esta Asignación es independiente de los beneficios que establece el Decreto Legislativo N° 688 y será entregada al familiar directo, que el trabajador previamente haya designado y puesto en conocimiento por escrito, quien la destinará a los gastos de sepelio y demás que se originen por éste hecho.

5. ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR

LA EMPRESA conviene en otorgar una Asignación por Fallecimiento de Familiares del Trabajador (padres, esposa o conviviente e hijos) a la presentación de la correspondiente partida, acta o certificado de defunción, en los siguientes montos:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Asignación por Fallecimiento de Familiar	S/. 8,500.00	S/. 8,600.00

6. ASIGNACIÓN ESPECIAL

LA EMPRESA conviene en otorgar al trabajador, por una sola vez anualmente, una suma por concepto de Asignación Económica Especial siempre que acredite la existencia de uno o más hijos con habilidades diferentes (autismo, Síndrome de Down, parálisis cerebral o retraso en el desarrollo), debidamente sustentado por la opinión de un profesional acreditado en la materia. Dicha asignación se otorga como ayuda para los gastos médicos, cuidado, estudios y otros relacionados a los hijos con habilidades diferentes. Se considerarán los casos de nacimiento de hijos con trastorno o malformaciones congénitas, debidamente acreditados por un especialista.

Handwritten signatures on the left margin.

Handwritten signatures on the right margin.

Handwritten signatures at the bottom of the page.



El pago se efectuará luego de la acreditación respectiva y se otorgará de la siguiente manera:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
		S/. 1,700.00

Se precisa que esta asignación es por trabajador y no por hijo.

7. DOTACIÓN DE BEBIDAS

LA EMPRESA conviene en otorgar a sus trabajadores afiliados a EL SINDICATO las cantidades de gaseosas y frugos en las oportunidades que a continuación se detallan:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
1° de Mayo	36 litros PNR 18 litros de Frugos Tetra Pack	36 litros PNR 18 litros de Frugos Tetra Pack
Día del Padre	36 litros PNR 18 litros de Frugos Tetra Pack	36 litros PNR 18 litros de Frugos Tetra Pack
Fiestas Patrias	24 litros PNR 24 litros de Frugos Tetra Pack 2 paquete de agua San Luis PET 625ml (15 unidades)	24 litros PNR 24 litros de Frugos Tetra Pack 2 paquete de agua San Luis PET 625ml (15 unidades)
Navidad	24 litros PNR 24 litros de Frugos Tetra Pack 2 paquetes de agua San Luis PET 625ml (15 unidades)	24 litros PNR 24 litros de Frugos Tetra Pack 2 paquetes de agua San Luis PET 625ml (15 unidades)
Onomástico	24 litros PNR 18 litros de Frugos Tetra Pack 1 paquete de agua San Luis PET 625ml (15 unidades)	24 litros PNR 18 litros de Frugos Tetra Pack 1 paquete de agua San Luis PET 625ml (15 unidades)

La dotación de bebidas correspondiente al onomástico del trabajador se entregará la última semana de cada mes, anterior al mes de cumpleaños.

Adicionalmente, a partir de la suscripción del presente Convenio, LA EMPRESA otorgará a favor de EL SINDICATO, 24 litros de gaseosas PNR, 24 litros de Frugos Tetra Pack y 3 bidones de agua. Esta dotación de bebidas se entregará cada dos (2) meses por cada uno de los dos (2) locales de EL SINDICATO ubicados en Lima y Trujillo.

8. SOBRETASA POR HORARIOS

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, a nivel nacional, las siguientes Bonificaciones:

- Los trabajadores percibirán una sobretasa del 20% del valor de su jornal por cada hora efectivamente laborada dentro del horario comprendido entre las 15:00 horas y las 23:00 horas, incluido el período de refrigerio.
- Los trabajadores percibirán una sobretasa del 30% del valor de su jornal por cada hora efectivamente laborada dentro del horario comprendido entre las 23:00 horas y las 07:00 horas, incluido el período de refrigerio.

Vertical column of handwritten signatures on the left margin.

Vertical column of handwritten signatures on the right margin.

Handwritten signature 'Jay Tard' at the bottom center.

Handwritten signature 'Mayer' at the bottom right.



9. AYUDA POR LOCAL SINDICAL

LA EMPRESA conviene en otorgar a EL SINDICATO por concepto de ayuda por local sindical, de manera mensual y durante cada período de vigencia del presente Convenio, los montos indicados a continuación:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Ayuda por local sindical	S/. 6,500.00	S/. 7,000.00

10. BONIFICACIÓN POR QUINQUENIO

LA EMPRESA conviene en otorgar, por una única vez, las siguientes sumas de dinero a favor de los trabajadores cuando cumplan los tiempos de servicios que se detallan a continuación en el período que corresponda:

Período / Quinquenios	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
5 años	S/. 1,250.00	S/. 1,260.00
10 años	S/. 1,480.00	S/. 1,480.00
15 años	S/. 1,630.00	S/. 1,650.00
20 años	S/. 1,780.00	S/. 1,800.00
25 años	S/. 2,030.00	S/. 2,100.00
30 años a más	S/. 2,150.00	S/. 2,300.00

Queda entendido que los montos que se establecen en la presente cláusula serán otorgados exclusivamente a los trabajadores que cumplan los mencionados años de servicio a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio Colectivo y se encuentren con vínculo laboral a la fecha de otorgamiento respectiva.

11. ASIGNACIÓN VACACIONAL

LA EMPRESA conviene en otorgar a favor de los trabajadores una asignación vacacional, que será abonada cuando inicien sus vacaciones, de acuerdo a los importes que se detallan a continuación:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Asignación Vacacional	S/. 1,300.00	S/. 1,300.00

12. BONO POR CUMPLIMIENTO DE OBJETIVOS Y RESULTADOS

LA EMPRESA conviene mantener una remuneración variable que se denomina Bono por Cumplimiento de Objetivos y Resultados - BONO COPA, que será evaluado y pagado de forma trimestral en el año (meses de abril, julio, octubre y enero, según rige actualmente), y de acuerdo a los criterios que se vienen aplicando a la fecha de suscripción del presente Convenio. Dicha remuneración variable se alcanzará de cumplirse los objetivos establecidos en el plan anual de LA EMPRESA referido a los negocios, la planta y el trabajador; siendo LA EMPRESA quien exclusivamente determinará y comunicará los objetivos, requisitos y criterios para la aplicación y obtención del BONO COPA en cada ejercicio.



13. PRÉSTAMO POR VACACIONES

LA EMPRESA conviene en conceder un préstamo por Vacaciones, por un monto equivalente a treinta (30) jornales o un (1) sueldo básico, que será abonado a los trabajadores que lo soliciten, dentro de los quince (15) días anteriores o posteriores al mes de goce vacacional. Este préstamo será descontado de sus remuneraciones en un plazo de once (11) meses, sin intereses, a partir del mes siguiente del descanso vacacional.

14. PRÉSTAMO POR ESTUDIO DE HIJOS

LA EMPRESA, para el primer año de vigencia del Convenio, conviene en conceder un préstamo anual por estudios escolares y/o superiores, equivalente a S/. 1,300.00 (Mil trescientos y 00/100 Soles) con motivo de los estudios en inicial, primaria, secundaria y/o superior de los hijos reconocidos por los trabajadores sindicalizados, siempre que tengan entre 3 a 26 años. Para el segundo año de vigencia del presente Convenio, bajo las mismas reglas, concederá un préstamo ascendente a S/. 1,300.00 (Mil trescientos y 00/100 Soles). El préstamo tendrá carácter único indistintamente del número de hijos que se encuentren cursando estudios.

El préstamo deberá ser solicitado por el trabajador mediante el formato que proporcionará el área de Bienestar Social o Capital Humano durante los meses de enero a abril de los años 2020 y 2021, con una anticipación mínima de siete (7) días calendario a la fecha en que se requiera el dinero del préstamo, debiéndose proporcionar los documentos que acrediten la situación de estudiante del (los) hijo(s) del trabajador sindicalizado. Este préstamo será descontado de sus remuneraciones en un plazo de once (11) meses, sin intereses, a partir del mes siguiente al mes que se haya producido el desembolso del préstamo.

Este préstamo podrá extenderse bajo las mismas condiciones establecidas en la presente clausula a los trabajadores solteros afiliados a EL SINDICATO que tengan a su cargo hermanos cursando estudios escolares y/o superiores debidamente acreditados ante Bienestar Social o Capital Humano.

15. PRÉSTAMO PARA VIVIENDA

LA EMPRESA conviene en otorgar, en la medida de sus posibilidades, un préstamo a favor de los trabajadores para utilizar en los siguientes casos:

- a) Completar la cuota inicial para la adquisición o construcción de su vivienda única, dentro de programas de financiamiento de vivienda a través de instituciones financieras, al cual se pudieran acoger. Queda claramente acordado que LA EMPRESA sólo otorgará este tipo de préstamos a favor de trabajadores que previamente tengan aprobado un financiamiento social para vivienda por parte de una institución financiera.
- b) Ampliación o construcción de la vivienda única, para lo cual presentarán al área de Bienestar Social o Capital Humano la solicitud escrita acompañada de la documentación legal que sustente la propiedad vigente del trabajador sobre el predio o la vivienda donde se efectuarán las mejoras, el presupuesto de materiales y contratación de los servicios que utilizará en la construcción, así como toda documentación que ayude a sustentar fehacientemente la solicitud del préstamo.

Si el predio o la vivienda no se encuentran inscritos legalmente a nombre del trabajador o son de propiedad de los padres del trabajador o su cónyuge, el solicitante deberá presentar una declaración jurada de acuerdo al modelo que proporcionará el área de Bienestar Social o Capital Humano, además de los documentos mencionados en el párrafo anterior.

El monto máximo del préstamo para vivienda que LA EMPRESA otorgará a sus trabajadores conforme a los alcances del presente Convenio Colectivo será de S/. 6,500.00 (Seis mil quinientos y 00/100 Soles). Este préstamo no generará intereses y el trabajador deberá

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signature 'fajtaad' and other marks at the bottom center.



cancelarlo en treinta (30) cuotas mensuales, mediante descuento de sus remuneraciones que se practicará en planillas.

Para el otorgamiento del préstamo para vivienda se evaluará la capacidad de pago del trabajador para reembolsar a **LA EMPRESA** la suma prestada, así como los resultados de la verificación domiciliaria inicial que efectuará el área de Bienestar Social o Capital Humano. Sin perjuicio de ello, **LA EMPRESA** se reserva el derecho de verificar, a través del área de Bienestar Social o Capital Humano la ejecución efectiva de las obras que sustentaron la solicitud del trabajador.

El número total de préstamos para vivienda que **LA EMPRESA** concederá por cada año de vigencia del presente Convenio Colectivo no excederá de ochenta (80) trabajadores afiliados al **SINDICATO** por el período comprendido entre el 01 de julio de 2019 y el 30 de junio de 2020, y de ochenta (80) trabajadores afiliados al **SINDICATO** por el período comprendido entre el 01 de julio de 2020 y el 30 de junio de 2021; atendiendo cada solicitud en el orden cronológico en que sean presentadas, y siempre que reúnan los requisitos señalados en la presente cláusula.

**LA EMPRESA** hará de conocimiento del **SINDICATO**, una vez completado el número de préstamos acordado líneas arriba, la relación de los afiliados beneficiados por cada año.

Si a la fecha no se hubiera completado los cupos del período 2018 – 2019, éstos se sumarán a los cupos del período 2019 -2020.

**16. PERMISO PARA ATENCIÓN MÉDICA**

**LA EMPRESA** conviene en otorgar permisos de seis (6) horas con goce de haber para asistir a Essalud o EPS, siempre y cuando la cita médica esté previamente informada y/o acreditada; debiendo el trabajador, por su parte, regresar a su centro de trabajo después de su atención médica ambulatoria, presentando la constancia de atención respectiva.

Las partes acuerdan que para el caso de los trabajadores que laboran en la planta Pucusana, **LA EMPRESA** se compromete a que el permiso será de hasta ocho (8) horas bajo las mismas reglas que se establecen en el párrafo anterior.

En caso el trabajador recibiera algún tratamiento u orden médica que le impida retornar a trabajar, deberá justificarlo ante **LA EMPRESA** mediante la presentación de la constancia de atención y prescripción médica para la evaluación del médico ocupacional de **LA EMPRESA**. De ser procedente el informe médico emitido por éste último, **LA EMPRESA** tratará el tiempo adicional como permiso remunerado.

**17. PERMISOS POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR**

**LA EMPRESA** otorgará a favor del trabajador permiso en caso del fallecimiento de su cónyuge o conviviente, hijos, padres y/o hermanos, según se detalla a continuación:

- Si el fallecimiento ocurre en la provincia donde está ubicado el centro de trabajo, se concederá un permiso de cinco (5) días laborables.
- Si ocurre en alguna provincia distinta a aquella donde se ubica el centro de trabajo, se concederá un permiso de seis (6) días laborables.
- Si sucede en algún departamento distinto a aquel donde se ubica el centro de trabajo, se concederá un permiso de nueve (9) días laborables.
- Si el fallecimiento ocurriese en el extranjero, el trabajador informará al área de Capital Humano, quien podrá autorizar permisos mayores a nueve (9) días laborables, analizando cada caso en particular.

En caso el trabajador requiriese un plazo mayor a los indicados, lo informará al área de Capital Humano, quien podrá autorizar permisos mayores, analizando cada caso en particular.

En todos los supuestos, estos permisos serán remunerados al 100%.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signature: Jay Tanaad]*



18. PERMISOS POR NACIMIENTO DE HIJO

LA EMPRESA conviene en otorgar al trabajador un permiso de diez (10) días remunerados por el nacimiento de sus hijos. Este permiso se registrará de acuerdo a lo normado en la Ley N° 29409 y su reglamento, aprobado por el Decreto Supremo N° 014-2010-TR.

Si por razones que afectan la salud de la cónyuge/conviviente o del recién nacido del trabajador que estén debidamente justificadas y acreditadas por el médico tratante o profesional en salud, el trabajador podrá solicitar la extensión de dicho permiso remunerado. La solicitud escrita y la documentación sustentatoria deberán ser presentadas por el trabajador ante LA EMPRESA previamente o a la fecha de su retorno según sea el caso.

Si a su retorno el trabajador no realizara la justificación o la documentación que presentara no fuera suficiente para tales fines, se considerará que en los días adicionales al permiso acordado en esta cláusula incurrió en ausencias injustificadas.

Los casos especiales serán revisados por el área de Bienestar Social.

19. PERMISO POR ONOMÁSTICO

LA EMPRESA otorgará al trabajador un (1) permiso por onomástico. Este permiso será remunerado y se otorgará anualmente por el cumpleaños del trabajador. La oportunidad de goce será solicitada por el trabajador mediante una carta, según formato facilitado por LA EMPRESA, dirigida a su jefe inmediato, con una anticipación no menor a siete (7) días, pudiendo elegir cualquier día del año. El jefe inmediato aprobará la solicitud previo acuerdo con el trabajador, caso contrario, el jefe inmediato determinará la fecha en que el trabajador hará efectivo el permiso.

20. PERMISOS POR ESTUDIOS TÉCNICOS O SUPERIORES

LA EMPRESA conviene en seguir apoyando el desarrollo y capacitación de sus trabajadores afiliados al SINDICATO, por lo que, previa coordinación con las jefaturas respectivas y autorización de estas, brindará facilidades a aquellos trabajadores que, por razón de los estudios técnicos o superiores que cursen, tengan que rendir exámenes y soliciten ser programados eventualmente en turnos especiales para poder rendir estos exámenes. Para ello, antes del inicio de cada ciclo de estudios, el trabajador deberá presentar a su jefe inmediato, la constancia de matrícula respectiva, donde se acrediten estos estudios.

Para aquellos trabajadores, matriculados en alguna carrera técnica y/o superior, LA EMPRESA los programará en turnos permanentes para facilitarles sus horarios de estudio siempre que el trabajador cumpla con presentar su reemplazo. Para ello, antes del inicio de cada ciclo de estudios, el trabajador deberá presentar a su jefe inmediato, la constancia de matrícula respectiva, donde se acrediten estos estudios y sus horarios.

En caso el trabajador no consiga un reemplazo, LA EMPRESA y EL SINDICATO realizarán esfuerzos conjuntos en la búsqueda del mismo, para que el trabajador no pierda la continuidad de sus estudios.

21. PERMISO POR FAMILIARES EN SITUACIÓN GRAVE

Las partes establecen que LA EMPRESA otorgará al trabajador una licencia en caso tenga un hijo, padre o madre, cónyuge o conviviente enfermo diagnosticado en estado grave o terminal, o que sufra accidente que ponga en serio riesgo su vida, con el objeto de asistirlo. Dicha licencia será con goce de haber y se otorgará según se detalla a continuación:

- Si el familiar se encuentra en Lima, se concederá un permiso de siete (7) días calendario.
- Si el familiar se encuentra en una provincia distinta a aquella donde se ubica el centro de

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten mark*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*

*Handwritten signature*



trabajo del trabajador, se concederá un permiso de nueve (9) días calendarios.

El mencionado permiso será otorgado, luego que el trabajador comunique por escrito dicha situación, dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido o conocido el suceso, adjuntando el certificado médico suscrito por el profesional de la salud autorizado, con el que se acredite el estado grave o terminal o el serio riesgo para la vida como consecuencia del accidente sufrido por el familiar directo. Las partes señalan que el permiso regulado en este acápite se registrará en el marco de la Ley N° 30012.

Los casos especiales serán revisados por el área de Bienestar Social.

**22. PERMISO POR DESASTRES NATURALES**

**LA EMPRESA** podrá otorgar un permiso remunerado de hasta siete (7) días calendario a favor de aquellos trabajadores que sustenten a **LA EMPRESA** haber sido afectados por un desastre natural, previa evaluación de cada caso en particular por parte del área de Capital Humano (Bienestar Social).

Para ello, el trabajador informará al área de Capital Humano (Bienestar Social) a fin de que, con posterioridad a la comunicación, el trabajador acredite la existencia del desastre natural. En caso el trabajador no acredite documentariamente lo antes mencionado, los días de permiso serán descontados y calificados como falta injustificada.

Asimismo, se deja constancia que, para efectos de la presente cláusula, se considera como desastre natural un evento imprevisto y a menudo repentino que causa grandes daños, destrucción y sufrimiento humano que supera la capacidad local y que requiere la petición de asistencia externa a escala nacional o internacional.

Los casos especiales serán revisados por el área de Bienestar Social.

**23. CAPACITACIÓN**

**LA EMPRESA** conviene en capacitar a su personal en el SENATI, TECSUP o institutos similares, nacionales o extranjeras, de acuerdo al Plan Anual de Capacitación elaborado por **LA EMPRESA**, **EL SINDICATO** brindará sugerencias y necesidades de capacitación de cada sede o planta. El Plan Anual de Capacitaciones debe estar sujeto a lo establecido por la ley sobre la materia. **LA EMPRESA** se compromete a entregar el mencionado Plan a **EL SINDICATO** una vez que tenga elaborado el mismo.

A los trabajadores que se capaciten en especialidades de estudio afines a las actividades de **LA EMPRESA**, se les facilitará la matrícula y los pasajes por asistencia, siempre y cuando estos programas formen parte del Plan Anual de Capacitación.

Para asistir a las capacitaciones que formen parte del Plan Anual de Capacitación antes mencionado, **LA EMPRESA** programará a los trabajadores en turnos permanentes para facilitarles sus horarios de estudio; para ello, antes del inicio de cada ciclo de estudios, el trabajador deberá presentar a su jefe inmediato, la constancia de matrícula respectiva, donde se acrediten estos estudios y horarios.

Los trabajadores que se capaciten satisfactoriamente y cumplan con el perfil y requisitos de puestos vacantes, podrán postular al mismo.

**24. PATROCINIO Y PRÁCTICAS**

Las partes convienen que, en caso los hijos de los trabajadores estuviesen estudiando en el SENATI, podrán postular al patrocinio de **LA EMPRESA** en igualdad de condiciones que otros postulantes. Adicionalmente, **LA EMPRESA** señala que los patrocinios serán informados a **EL**

*[Handwritten signatures and marks on the left margin]*

*[Handwritten signatures and marks on the right margin]*

*[Handwritten signatures and marks at the bottom of the page]*





**SINDICATO.** En el supuesto de los trabajadores que no tengan hijos, previa evaluación y autorización del área de Capital Humano, se considerará la postulación de hermanos.

Por otro lado, en cuanto a las vacantes que se pudieran generar en **LA EMPRESA** para la realización de prácticas pre profesionales o profesionales, las partes establecen que **LA EMPRESA** realizará la publicación interna respectiva para que sea puesta en conocimiento de todos los trabajadores y de **EL SINDICATO**.

Para cualquiera de los supuestos indicados en los párrafos anteriores, las reglas para la postulación y la realización del patrocinio o las prácticas, así como las condiciones, cantidad de beneficiarios, procedimiento y demás términos para la aplicación del patrocinio o las prácticas, quedan sujetas a la decisión exclusiva de **LA EMPRESA**, quien podrá crear, modificar o derogar tales términos.

**25. PERMISO POR RENOVACIÓN DE LICENCIA PARA CONDUCIR**

**LA EMPRESA** podrá otorgar un permiso remunerado de dos (2) días a aquellos trabajadores que desempeñen el puesto de operadores de montacargas y choferes, siempre que realicen funciones efectivas por disposición de **LA EMPRESA**, y cuya licencia de conducir esté por vencerse, con la finalidad de que puedan tramitar la renovación de la misma. Para ello, el trabajador deberá presentar los documentos que acrediten el trámite de renovación, cada día de licencia deberá estar debidamente justificado.

De igual forma, aquel trabajador que desempeñe el puesto de operador de montacargas y cuya licencia de conducir esté por vencerse, podrá también solicitar un préstamo a fin de solventar los pagos de dicha renovación, siendo los montos los siguientes:

Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Préstamo por renovación de licencia para conducir	S/. 200.00	S/. 250.00

El préstamo deberá ser solicitado por el trabajador mediante el formato que proporcionará el área de Capital Humano (Bienestar Social), con una anticipación mínima de siete (7) días calendario a la fecha en que se requiera el dinero del préstamo, debiéndose proporcionar los documentos que acrediten los trámites de renovación. Este préstamo será descontado de sus remuneraciones en un plazo de seis (6) meses, a partir del mes siguiente al mes que se haya producido el desembolso del préstamo.

**26. MOVILIDAD**

**LA EMPRESA** seguirá proporcionando el servicio de movilidad para el ingreso y salida del primero, segundo y tercer turno del personal afiliado a **EL SINDICATO**, en las rutas existentes, y que laboran en las plantas de Lima.

Del mismo modo, las partes efectuarán las coordinaciones pertinentes con la finalidad de ampliar, mejorar las rutas existentes y/o crear nuevas rutas en Lima, para los días de trabajo efectivo. **LA EMPRESA** definirá las rutas a ser implementadas en beneficio de los trabajadores.

Los servicios de transporte de personal que proporciona **LA EMPRESA** a la salida de los turnos mencionados se iniciará a los veinte (20) minutos de la hora señalada como término del turno. Este tiempo de espera se otorga con la finalidad que los trabajadores puedan ducharse y cambiar su uniforme de trabajo por sus prendas personales, entendiéndose que este tiempo no implica labores efectivas; por ello, estos veinte (20) minutos no forman parte de la jornada efectiva de trabajo, por consiguiente, no está afecto a pago de sobretasa alguna por sobretiempo.

*[Handwritten signatures on the left margin]*

*[Handwritten signatures on the right margin]*

*[Handwritten signature: faj. Tanas]*

*[Handwritten signature: 9º Tazo S.]*



En las plantas de provincias se otorgará los importes correspondientes a cada periodo, bajo el concepto de asignación por movilidad, la misma que se otorgará por día efectivo de trabajo. Esta asignación se eliminará en los casos que **LA EMPRESA** decida proporcionar el servicio de transporte de personal.

Periodo	Del 01.07.2019 al 30.06.2020	Del 01.07.2020 al 30.06.2021
Asignación por movilidad	S/. 5.00	S/. 5.00

**27. LICENCIA SINDICAL**

**LA EMPRESA** conviene en conceder licencia sindical con goce de remuneraciones y sin pérdida del salario dominical, a ocho (8) dirigentes de Lima y tres (3) de provincias que previamente designe **EL SINDICATO** para el cumplimiento de sus funciones sindicales.

Asimismo, gozarán de licencia sindical, sin pérdida de sus remuneraciones y salario dominical, los dirigentes integrantes de la comisión negociadora del pliego de reclamos cuando asistan a los actos procesales de la negociación colectiva, tales como conciliación mediación o tribunal arbitral, formalmente citados o convocados.

Cabe mencionar que los dirigentes designados por **EL SINDICATO** podrán delegar su licencia a los integrantes de las comisiones de trabajo de **EL SINDICATO**, conforme al cupo mencionado en el párrafo primero.

La licencia sindical a que se refiere los párrafos anteriores, deberá ser solicitada por escrito por **EL SINDICATO** con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación. En caso que la licencia sindical fuera solicitada con menos de cuarenta y ocho (48) horas de anticipación, esta será autorizada por su jefe inmediato.

**LA EMPRESA** conviene en conceder licencia sindical sin pago de remuneraciones y hasta por treinta (30) días al año, a dos (2) trabajadores, sean estos dirigentes o no, cuando se trate de concurrir a congresos o certámenes sindicales de carácter nacional o internacional.

**28. HORARIO DE TRABAJO EN FIESTAS PATRIAS, NAVIDAD Y AÑO NUEVO**

**LA EMPRESA** conviene modificar la cláusula 13.12 del Convenio Colectivo 1992-1993 estableciendo que los días 27 de julio, 24 y 31 de diciembre de cada año se aplicará, de modo excepcional, un horario especial de trabajo por el cual se considerará como jornada completa las labores efectuadas durante las primeras seis (6) horas de cada uno de los turnos de ocho (8) horas, según el siguiente detalle:

- 1er Turno:** De 07:00 a 13:00 horas, el almuerzo se tomará a partir de las 13:00 horas
- 2do Turno:** De 13:00 a 19:00 horas, la cena se tomará a partir de las 19:00 horas.

Las partes convienen que **LA EMPRESA** no programará jornadas de trabajo para los trabajadores del tercer turno en los días 27 de julio, y 24 y 31 de diciembre, considerándose como jornada no laborable remunerada.

Asimismo, **LA EMPRESA** evaluará la programación del horario de trabajo del segundo turno del día 24 de diciembre, siempre y cuando no se afecten las necesidades operativas o de producción.

En el primer y segundo turno correspondientes a los días 27 de julio, y 24 y 31 de diciembre, para los trabajadores afiliados que laboran en turnos ordinarios de ocho (8) horas, se aplicará la jornada de labores de seis (6) horas.

En estas fechas, 27 de julio, y 24 y 31 de diciembre, en los turnos distintos a los mencionados y horarios donde se labora más de ocho (8) horas diarias se reducirán en dos (2) horas el término

Handwritten signatures and initials on the left margin.

Handwritten signatures and initials on the right margin.

Handwritten signature at the bottom center.



de dicha jornada, abonándose en todos los casos como jornada completa. Para éstos efectos y para su adecuada aplicación LA EMPRESA modificará los horarios para facilitar la continuidad de las operaciones.

29. BECAS EDUCATIVAS

LA EMPRESA conviene en otorgar becas por una sola vez al año a favor de los hijos de los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, las mismas que se entregarán a través del I.P.F.E., de acuerdo a los requisitos y condiciones que fija dicha institución. El importe de cada beca será señalado para cada periodo, el mismo que se abonará y se distribuirá de acuerdo a la siguiente tabla:

Nivel/Período	Del 01.07.2019 al 30.06.2020		Del 01.07.2020 al 30.06.2021	
	Nº de becas	Importe por becas	Nº de becas	Importe por becas
Inicial	20	S/. 550.00	20	S/. 550.00
Primaria	50	S/. 550.00	50	S/. 550.00
Secundaria	40	S/. 550.00	40	S/. 550.00
Superior o Técnica	20	S/. 900.00	20	S/. 900.00

En caso que los postulantes no cubran el número asignado de becas para el nivel correspondiente, estas serán repartidas proporcionalmente entre los ganadores de todos los niveles.

30. AGUINALDO NAVIDEÑO

Con ocasión de las fiestas navideñas del año 2019 y 2020, LA EMPRESA otorgará a favor de los trabajadores los siguientes conceptos de forma conjunta:

- (i) Un pavo de 8 kilos.
- (ii) Un panetón.
- (iii) Un vale de consumo de productos, que será equivalente al valor del pavo otorgado.

Las partes aclaran que los trabajadores solo tendrán derecho al aguinaldo navideño establecido en la presente cláusula.

31. EXAMEN MÉDICO

LA EMPRESA conviene en continuar realizando conforme a ley los exámenes médicos ocupacionales a sus trabajadores.

LA EMPRESA, conforme a sus Políticas de Capital Humano, coordinará con Essalud los programas preventivos de salud, así como programas o campañas preventivas oncológicas a favor de los trabajadores. A la suscripción del presente convenio, el Programa Preventivo Oncológico incluye a los derechohabientes de los trabajadores, sin embargo esto podría variar de acuerdo a los lineamientos internos de Essalud.

32. BONIFICACIÓN AL SINDICATO POR ANIVERSARIO Y DÍA DEL TRABAJO

LA EMPRESA conviene en otorgar dos (2) bonificaciones a EL SINDICATO en el año 2020 y una (1) en el año 2021, de acuerdo a lo indicado a continuación:



FECHA	MONTO	OPORTUNIDAD DE ENTREGA
Aniversario del Sindicato	S/. 25,000.00	Setiembre 2020
Día del Trabajo	S/. 25,000.00	Abril 2020 Abril 2021

**33. APOYO A TRABAJADORES QUE HAN SUFRIDO UNA EMERGENCIA EN EL CENTRO DE TRABAJO**

**LA EMPRESA** continuará brindando, a través del área de Bienestar Social o la que haga sus veces, el acompañamiento y apoyo integral en los casos en los que el trabajador haya sufrido una emergencia en el centro de trabajo, con la finalidad de asegurar su adecuada y oportuna atención médica, otorgando el seguimiento correspondiente. El apoyo integral al que se hace referencia será evaluado por el área de Bienestar Social, quien determinará el tipo de apoyo requerido.

**34. BONIFICACIÓN EXTRAORDINARIA POR CIERRE DEL PLIEGO**

**LA EMPRESA** conviene en otorgar por única vez a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** una Bonificación Extraordinaria por Cierre de Pliego de S/. 2,200.00 (Dos mil doscientos y 00/100 Soles).

Las partes establecen que el concepto regulado en la presente cláusula no será aplicable a los trabajadores que hubiesen percibido un concepto similar por aplicación de otro convenio colectivo o de la política de **LA EMPRESA**.

**35. APOYO SINDICAL**

**LA EMPRESA** otorgará por única vez y de manera excepcional a **EL SINDICATO** la suma de S/.50,000.00 (Cincuenta mil y 00/100 Soles) por concepto de apoyo sindical.

**36. COMPROMISO LABORAL**

**LA EMPRESA** se compromete durante la vigencia del presente Convenio Colectivo a no iniciar procedimientos de ceses colectivos por razones económicas, tecnológicas, estructurales o análogas, ante la autoridad administrativa de trabajo que involucren a trabajadores afiliados a **EL SINDICATO**.

Asimismo, frente a un eventual cierre de las plantas, dependencias, sedes e instalaciones ubicadas en las ciudades de Lima o Trujillo, **LA EMPRESA** reitera su compromiso de que todos los trabajadores con contrato laboral vigente que a la fecha de dicho cierre se encontrasen laborando tendrán derecho a ser reubicados en otras plantas, dependencias, sedes e instalaciones de **LA EMPRESA**, respetando sus derechos laborales.

**37. APLICACIÓN DEL CONVENIO**

Las partes acuerdan que todas las cláusulas del presente Convenio Colectivo serán aplicables a los trabajadores afiliados a **EL SINDICATO** que, a la fecha de suscripción del presente documento, tuvieran más de tres (3) meses de vínculo laboral y se encuentren con contrato vigente. Además, las partes acuerdan que los trabajadores solo tendrán derecho a los beneficios o derechos acordados en este Convenio por el tiempo de su afiliación a **EL SINDICATO**.

Adicionalmente, las partes establecen que las cláusulas del presente Convenio Colectivo no serán aplicables a los trabajadores que hubiesen percibido un concepto idéntico o similar por aplicación de otro convenio colectivo o de la política de **LA EMPRESA**; puesto que las partes

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*

*[Handwritten signature]*



reconocen que ningún trabajador puede percibir un doble beneficio o derecho, independientemente del origen que tenga, a efectos de salvaguardar la igualdad entre los trabajadores y la equidad salarial dentro de **LA EMPRESA**.

**38. VIGENCIA DEL CONVENIO**

Las partes convienen que el presente Convenio Colectivo tiene una vigencia de dos (2) años contados a partir del 1° de julio de 2019, por lo que vencerá el 30 de junio de 2021.

**39. DECLARACIÓN DE PRINCIPIOS Y RELACIÓN ENTRE LAS PARTES**

Las partes declaran que a raíz de la negociación colectiva que ha derivado en el presente Convenio Colectivo, reafirman la solidez de sus relaciones a través de un trato respetuoso, pacífico, cordial y honesto. Cabe señalar que la presente negociación colectiva se ha realizado sobre la base de seis (6) pilares básicos: la buena fe, el respeto, la colaboración, la comunicación, la razonabilidad y un clima de paz.

**40. BASE LEGAL Y CONFORMIDAD DE PARTES**

Con la suscripción del presente Convenio Colectivo 2019 - 2021, las partes dan por solucionado en forma total, definitiva e integral, y a su entera satisfacción, el Pliego de Reclamos y/o Proyecto de Convención Colectiva presentado por **EL SINDICATO** a **LA EMPRESA** con fecha 29 de mayo de 2019, de conformidad con el Decreto Supremo N° 010-2003-TR (T.U.O. de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo), habiendo sido retirados por **EL SINDICATO** todos aquellos puntos que fueron solicitados en el referido Proyecto de Convención Colectiva y que no aparecen en el presente Convenio. Los beneficios existentes convenidos con carácter permanente que no formen parte de la presente Acta mantienen su vigencia.

Siendo las 15:41 horas concluyó la presente reunión de negociación colectiva en etapa de trato directo y, luego de redactar y leer el presente documento, fue ratificado por las partes en el íntegro de su contenido, firmado en tres (3) ejemplares en señal de aceptación y conformidad.

Luis Alfredo Palacios Huamán  
Gerente de Relaciones Laborales

Javier Arturo Huayamares Cencia  
Secretario General

Doris Gissela Chuñe Sosa  
Jefa de Relaciones Laborales

Freddy Alonso Lozano Armestar  
Sub Secretario General

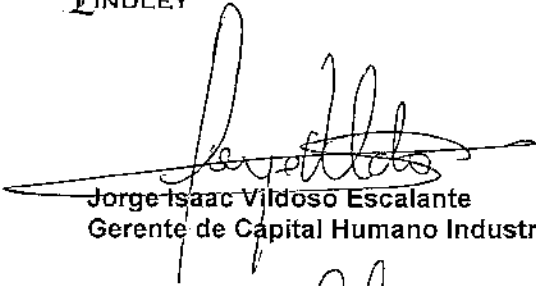
Cintia Paola Ayvar Villegas  
Especialista de Relaciones Laborales

Juan Calderón Carhuaz  
Secretario de Defensa

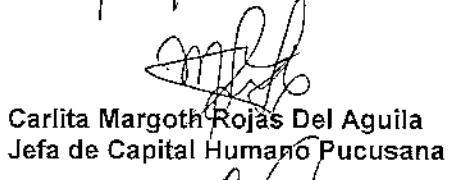
Elizabeth Sayuri Tamashiro Velez  
Analista de Información

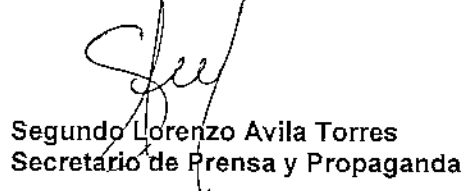
Angel Willy Quispe Terán  
Secretario de Economía

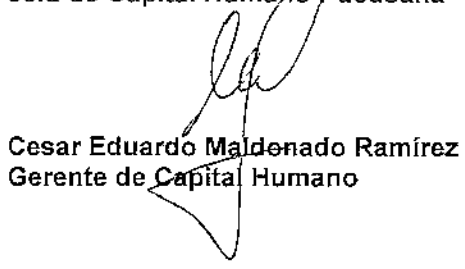


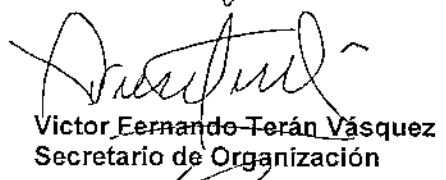
  
Jorge Isaac Vildoso Escalante  
Gerente de Capital Humano Industrial

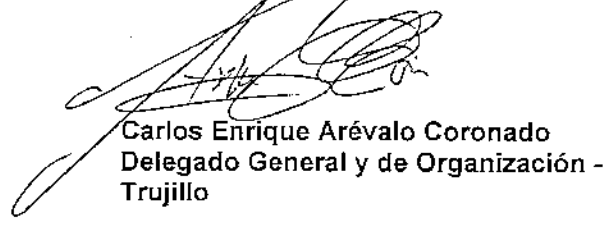
  
Pablo Ríos Quispe  
Secretario de Actas y Archivos

  
Carlita Margoth Rojas Del Aguila  
Jefa de Capital Humano Pucusana

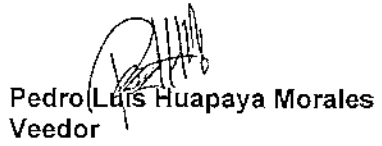
  
Segundo Lorenzo Avila Torres  
Secretario de Prensa y Propaganda

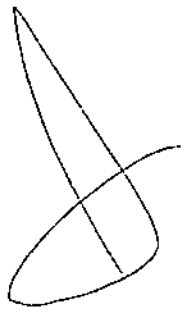
  
Cesar Eduardo Maldonado Ramirez  
Gerente de Capital Humano

  
Victor Fernando Terán Vásquez  
Secretario de Organización

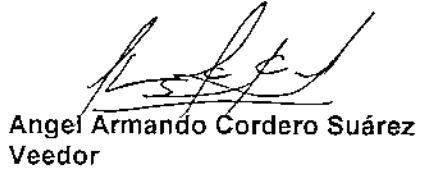
  
Carlos Enrique Arévalo Coronado  
Delegado General y de Organización -  
Trujillo

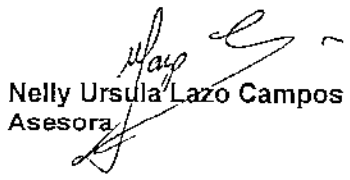


  
Pedro Luis Huapaya Morales  
Veedor





  
Angel Armando Cordero Suárez  
Veedor

  
Nelly Ursula Lazo Campos  
Asesora



