

CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2008 – 2011 ENTRE DOE RUN PERU S.R.L. Y EL SINDICATO DE EMPLEADOS

En la ciudad de Lima, distrito de San Isidro, a los nueve (09) días del mes de abril del año dos mil ocho siendo las 15:30, se reunieron en las instalaciones del Club Empresarial de una parte la **Comisión Negociadora del SINDICATO DE EMPLEADOS** integrada por los señores Luis Mantari Pérez identificado con DNI 21242816 en calidad de Secretario General, Julio Chávez Córdova identificado con DNI N° 21245786 en calidad de Secretario de Defensa, Hugo Yupanqui Ingaroca identificado con DNI N° 21248837 en calidad de Secretario General Adjunto, José Luis Santos Núñez identificado con DNI N° 21251105 en calidad de Secretario de Organización, Alfredo Huaranga León identificado con DNI N° 21257150 en calidad de Secretario de Economía, Tito Chagua Trujillo identificado con DNI N° 19924995 en calidad de Secretario de Seguridad e Higiene, Alejandro Martínez Beraún identificado con DNI N° 21277180 en calidad de Secretario de Prensa y Propaganda, asesorados por el Dr. Hugo Caballero Angulo con registro CAL N° 12921 y el Sr. Alfonso Obando Mesta identificado con DNI N° 09850127 como Asesor Económico y, de la otra parte en representación de **DOE RUN PERU S.R.L.** los funcionarios: Adrián Mendoza Talavera identificado con DNI N° 10225257 en calidad de Vicepresidente de Recursos Humanos, Edmundo Astuvilca Montes identificado con DNI N° 10274173 en calidad de Gerente de Administración de Personal y Relaciones Laborales, Emilio Uceda Aguilar identificado con DNI N° 08296748 en calidad de Jefe de Compensación y Beneficios y José Carbajal Escobedo con DNI N° 21244509 en calidad de Supervisor de Relaciones Laborales. En calidad de Asesor Legal el Dr. Jaime Zavala Costa identificado con DNI N° 09176189 y CAL N° 4302, todos ellos con las facultades contenidas en el D.S. 010-93-TR TUO de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a efectos de dar por terminada la Negociación Colectiva 2008 – 2011.

Después de amplias deliberaciones ocurridas en sucesivas reuniones incluida la de la fecha, las partes en **NEGOCIACION DIRECTA** adoptan y acuerdan la presente Convención Colectiva de Trabajo por el período 2008 – 2011, en los términos siguientes:



CONVENCIÓN COLECTIVA DE TRABAJO 2008 - 2011

Capítulo I: Generalidades

1.- AMBITO DE NEGOCIACIÓN

La presente Convención Colectiva de Trabajo establece las normas que relacionan a los empleados comprendidos en el ámbito de la negociación colectiva entre el Sindicato de Empleados y a DOE RUN PERU S.R.L., sustituyendo todo acuerdo o pacto anterior.

DOE RUN PERU S.R.L. reconoce al Sindicato de Empleados, como entidad representativa de los empleados de la Planilla Mensual que laboran a su servicio en La Oroya y Lima.

Están amparados por esta Convención Colectiva de Trabajo, los empleados con contrato vigente a la conclusión de la Negociación Colectiva y los que lleguen a contratarse posteriormente.

2.- SUELDO BÁSICO

Sueldo Básico es la remuneración fija y mensual, excluyendo toda bonificación y asignación adicional, que el empleado recibe en retribución de sus servicios a la Empresa.

3.- HORA ORDINARIA

Para los efectos de la presente Convención, cada hora ordinaria representa una ciento noventiun (1/191) ava parte del sueldo básico mensual, ya sea para el pago de remuneraciones o descuento de las mismas.

4.- EMERGENCIA

Se considera emergencia, cualquier situación que pudiera causar trastornos a la producción o al desarrollo normal de las operaciones.

5.- CENSO FAMILIAR

Los familiares con derecho a censo son los siguientes:

- Cónyuge.
- Los hijos menores de dieciocho (18) años o mayores cuando acrediten su condición de estudiantes en Universidades o Institutos Superiores del país con reconocimiento oficial. En este caso se le considerará como tales hasta un máximo de veintitrés (23) años de edad y por un lapso no mayor de cinco (05) años efectivos de estudios superiores.

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature on the right margin]

[Handwritten initials in a circle on the right margin]

[Large handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

- c) El padre y la madre que dependan económicamente en forma directa y total del empleado que los tenga a su cargo, de acuerdo a ley.

Capítulo II: Del Trabajo

6.- HORAS EFECTIVAS DE TRABAJO Y JORNADA SEMANAL

Párrafo 1.- La Empresa ha establecido la semana de cuarenta y cuatro (44) horas para todos sus empleados, salvo el caso que, cuando las operaciones productivas lo requieran, implemente regímenes alternativos o acumulativos de jornada de trabajo y descanso con arreglo a ley.

Párrafo 2.- La Empresa otorgará a sus empleados una tolerancia de cinco (05) minutos para el ingreso a sus labores habituales. La condición no representa una reducción en la jornada de trabajo, sino un tiempo de tolerancia que por razones de urgencia excepcionalmente requiera el empleado para el ingreso a las labores.

Párrafo 3.- Los empleados de las secciones de operaciones metalúrgicas, mantenimiento, talleres y de administración, excepto los que trabajan en el sistema de guardias podrán adoptar horarios de trabajo, de común acuerdo con sus jefes, que de ninguna manera serán corridos, siempre que no alteren los sistemas de producción y servicios ni signifiquen renuncia a los derechos de los trabajadores, ni a los de la Empresa debiendo tenerse en cuenta, en su caso, lo establecido en el párrafo 1.

7.- SOBRETIEMPO Y DESCANSO ENTRE DOS (02) JORNADAS

Los empleados que fueran designados por la Empresa, estarán obligados, de acuerdo a Ley, a trabajar sobretiempo en los casos de emergencia o catástrofe así declarados por la Empresa.

El lapso de descanso que debe transcurrir entre dos (02) jornadas de trabajo no será inferior a ocho (08) horas, salvo casos de emergencia o catástrofe.

8.- REQUISITOS PARA ASCENDER

Para el ascenso de su personal de empleados la Empresa tomará en cuenta la capacidad objetivamente evaluada, rendimiento, puntualidad, iniciativa, esmero en el cumplimiento de sus tareas y antigüedad, en ese orden de importancia.

9.- DE LA COBERTURA TEMPORAL DE PUESTO

Párrafo 1.- Se considera como cobertura temporal de puesto cuando un empleado que reúna los requisitos, es designado para cubrir temporalmente un puesto de mayor categoría. Durante el tiempo que dure la cobertura temporal se abonará la bonificación establecida en la cláusula 18.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including "A. D. ...", "J. ...", and "C. ...".

Handwritten signature on the right margin.

Handwritten signature and initials on the right margin.

Large handwritten signature and initials at the bottom of the page.

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

Párrafo 3.- Las coberturas temporales son tomadas en cuenta para la promoción al puesto, pero no generan, por sí solas, el derecho a ser promovidos al mismo puesto.

10.- TIEMPO DE REFRIGERIO EN HORARIO CORRIDO

Párrafo 1.- A los empleados que por la naturaleza de las operaciones trabajan normalmente ocho (08) horas corridas, se les concederá cuarenta y cinco (45) minutos, dentro de esta jornada, para que tomen sus alimentos en la Empresa.

Párrafo 2.- A fin de garantizar el buen desarrollo de las operaciones, los Supervisores dispondrán el momento oportuno en que los empleados deben tomar su refrigerio.

Párrafo 3.- Los empleados que trabajen en horario corrido y que por causas de fuerza mayor laboren en su tiempo destinado al refrigerio continuaran laborando hasta cumplir su horario diario, pagándose el exceso trabajado como sobretiempo.

11.- REPOSICIÓN DE HERRAMIENTAS E IMPLEMENTOS DE TRABAJO

La Empresa repondrá los útiles e implementos de trabajo bajo las siguientes condiciones:

- a) Por cuenta del empleador en los casos de desgaste normal o deterioro inherente al trabajo.
- b) Por cuenta del empleado, a un precio menor que el de sus costos actualizados (teniéndose en cuenta el desgaste y el estado del material) en caso de pérdida o inutilidad causada por su negligencia debidamente comprobada, previa investigación hecha por el Supervisor. En estos casos, la Empresa procederá al descuento por mensualidades de acuerdo al sueldo del empleado.

12.- PARALIZACIÓN PARCIAL O TEMPORAL

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

Párrafo 2.- A los empleados, que no pudiera dárseles trabajo en esta forma se les pagará sus sueldos básicos durante los primeros treinta (30) días.

Handwritten signature and scribbles on the left margin.

Handwritten signature and scribbles on the right margin.

Handwritten circled number '16' on the right margin.

Large handwritten signatures and scribbles at the bottom of the page.

Superado este plazo se procederá de acuerdo a Ley.

13.- PERMISO POR MOTIVOS PARTICULARES

Párrafo 1.- La Empresa por intermedio del Supervisor autorizado podrá conceder permiso sin goce de haber a los empleados, por motivos particulares justificados, teniendo en cuenta las necesidades de las operaciones y del empleado.

Párrafo 2.- Todo permiso será concedido únicamente por escrito. Si las circunstancias no les permitiesen regresar a su trabajo al término del permiso, podrán pedir una prórroga vía teléfono, la que será aprobada siempre que el empleado previamente acredite los motivos que le asisten para solicitar dicha prórroga.

Párrafo 3.- La Empresa no otorga permisos indefinidos de ninguna clase.

14.- PERMISO POR FALLECIMIENTO DE FAMILIAR CENSADO

Párrafo 1.- En caso de fallecimiento de un miembro de la familia censada del empleado, la ausencia al trabajo será pagada hasta cuatro (04) días, si ocurriese en la localidad, y hasta seis (06) días si ocurriese fuera de la localidad. En el caso de fallecimiento de padres no se exigirá el requisito de censo para conceder permiso.

Párrafo 2.- El empleado a su regreso, presentará el original de la correspondiente Partida de Defunción o Boleta para justificar su ausencia. La presentación de la partida será indispensable para hacerle efectivo el pago que le corresponda.

15.- PARALIZACIÓN INTEMPESTIVA DE SECCIÓN.

Considerando que existe un procedimiento de reclamos, en caso de paralización intempestiva en una o más secciones, la Empresa aplicará las medidas disciplinarias de acuerdo a Ley.

16.- SERVICIOS INDISPENSABLES.

En los casos de paralizaciones cualquiera fuera la causa, el Sindicato de Empleados garantizará la permanencia del personal indispensable para la Empresa a los efectos de preservar la seguridad o la conservación de los bienes, la inmediata reanudación de las labores principales y la integridad de las personas, de acuerdo a las disposiciones legales vigentes.

Capítulo III: Bonificaciones

17.- AUMENTO DE SUELDO PRODUCIDO EL ASCENSO

Producido el ascenso, el empleado recibirá como mínimo un aumento de

Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several smaller ones on the right.

sueldo equivalente a la diferencia entre su sueldo básico anterior y el de su nueva colocación con el mínimo mensual actualmente vigente.

18.- BONIFICACIÓN DURANTE LA COBERTURA TEMPORAL DEL PUESTO

Párrafo 1.- Durante el tiempo que dure la cobertura temporal de empleado a empleado, el encargado recibirá una bonificación mensual equivalente a la diferencia entre su sueldo básico y el sueldo básico que corresponda al empleado que reemplaza temporalmente, hasta un máximo de 15%.

El reemplazo debe ser autorizado por escrito, por el supervisor del área de trabajo indicando el tiempo del reemplazo.

Párrafo 2.- Las bonificaciones por cobertura temporal están calculadas sobre la base mensual y, por lo tanto, para el pago correspondiente a un día se dividirá dicha base entre veintiséis (26). La bonificación se pagará desde el primer día del período de cobertura.

19.- DESCANSO O BONIFICACIÓN POR CENA EN SOBRETIEMPO

Párrafo 1.- A los empleados que hubieran trabajado cuatro (04) horas consecutivas de sobretiempos y que tuvieran que continuar trabajando, la Empresa otorgará una (01) hora de descanso sin pago, para tomar sus alimentos.

Párrafo 2.- Si por necesidad de las operaciones no fuera posible otorgar dicho descanso, la Empresa pagará el valor de una (01) hora ordinaria de trabajo en compensación del descanso tomado.

20.- PAGO DE LIQUIDACIÓN

Párrafo 1.- Al cese de un empleado por cualquier causa, el pago de la Compensación por Tiempo de Servicios (CTS), no depositada le será abonado en el mismo centro de trabajo, mediante cheque a las cuarenta y ocho (48) horas siguientes a su último día de trabajo.

Párrafo 2.- Cuando el pago de la CTS no depositada se retrase por responsabilidad de la Empresa, ésta pagará al empleado los intereses que señale la Ley por concepto de dicho retraso.

21.- COMPUTO DE BONIFICACION POR SOBRETIEMPO

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

El empleado tiene el derecho de exigir que su supervisor firme el formato de "Autorización de Sobretiempos". En caso de negativa deberá comunicarse a Recursos Humanos de manera inmediata.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several other signatures on the right side.

Párrafo 2.- La Empresa pagará a los empleados que trabajen horas extraordinarias, una bonificación de ochenta por ciento (80%) aplicada sobre la 1/191 ava parte del sueldo básico.

Párrafo 3.- El sobretiempo se computará en horas y décimos. Las fracciones menores de un (01) décimo de hora, se redondearán al décimo superior inmediato.

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

22.- BONO UNICO INTEGRADO (Ex Bono Doe Run Peru CC 2003-2007)

Doe Run Peru S.R.L. pagará a sus empleados una bonificación mensual de hasta S/. 446.16 (Cuatrocientos Cuarenta y Seis y 16/100 nuevos soles), cuyo monto estará en función a los beneficios que total o parcialmente haya venido percibiendo el empleado por dicho concepto, (Cláusula 22 del C.C. 2003-2007), siempre que el empleado haya venido percibiendo estos beneficios al 31 de diciembre del 2002.

23.- BONIFICACIÓN POR NOCTURNO

Los empleados que laboren entre las 18:00 y 24:00 horas recibirán una bonificación de S/. 1.80 (Uno y 80/100 Nuevos Soles) por hora trabajada; los que trabajen entre las 00:01 y las 06:00 horas percibirán una bonificación de S/. 2.06 (Dos y 06/100 Nuevos Soles) por hora trabajada.

24.- BONIFICACIÓN POR ALTA TEMPERATURA

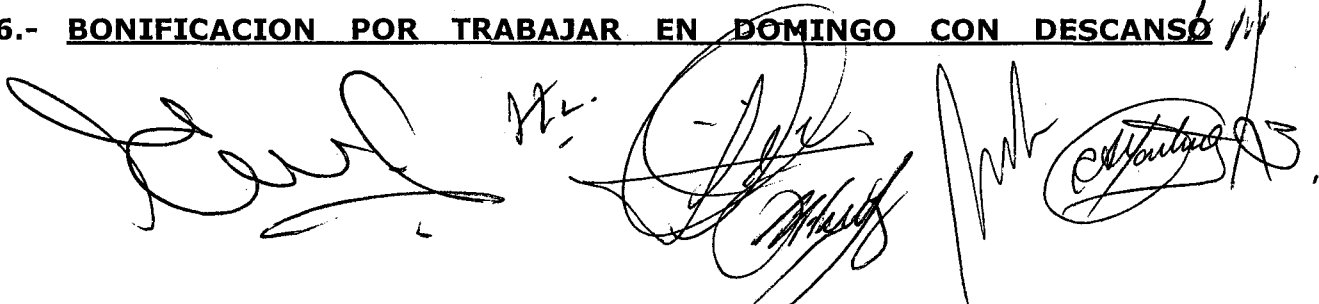
La Empresa abonará una bonificación de S/. 1.00 (Un y 00/100 Nuevo Sol) por día trabajado en altas temperaturas, a todos los empleados que laboren a una temperatura de treinta (30) grados centígrados o más.

25.- BONIFICACIÓN POR TRABAJAR EN EL "DÍA DE DESCANSO"

Párrafo 1. Los empleados que concurrieran a trabajar en sus días de descanso a pedido de la Empresa sin descanso sustitutorio, percibirán una bonificación de ciento treinta por ciento (130%) por hora trabajada considerándose el valor/hora para estos efectos como una ciento noventiún (1/191) ava parte del sueldo básico.

Párrafo 2.- Si se otorgara al empleado otro día de descanso, este deberá gozarse dentro de los siguientes treinta (30) días, no correspondiendo la bonificación del párrafo anterior.

26.- BONIFICACION POR TRABAJAR EN DOMINGO CON DESCANSO

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left, there is a large signature that appears to be 'J. García'. In the center, there are initials 'M.L.' and a large, stylized signature. On the right, there is another large signature and some initials.

SUSTITUTORIO.

La Empresa otorgará una bonificación del cincuenta y cinco por ciento (55%) de una veinticinco (1/25) ava parte del sueldo básico, por cada domingo trabajado, a sus empleados que, por necesidad de las operaciones, laboren en dicho día y en sustitución descansen en otro día de la semana.

27.- BONIFICACIÓN POR TRABAJAR EN DÍAS FERIADOS.

Los empleados que fueran llamados por la Empresa para trabajar, en los días feriados establecidos por Ley, que se detallan seguidamente:

- a) 1° de Enero.
- b) Jueves Santo y Viernes Santo.
- c) 1° de Mayo.
- d) 29 de Junio.
- e) 28 y 29 de Julio.
- f) 30 de Agosto.
- g) 8 de Octubre.
- h) 1° de Noviembre.
- i) 5 de Diciembre
- j) 8 de Diciembre
- k) 25 de Diciembre

Recibirán una veinticinco (1/25) ava parte de su sueldo básico más el cien por ciento (100%) por el feriado trabajado.

28.- BONIFICACION POR TIEMPO DE SERVICIOS

La Empresa, otorgará una bonificación por tiempo de servicios a todo empleado que cumpla años de servicios consecutivos como tal, de acuerdo a la siguiente escala:

- a) A los 5 años :4% sobre los sueldos básicos
- b) A los 9 años :5% sobre los sueldos básicos
- c) A los 13 años :6% sobre los sueldos básicos
- d) A los 17 años :7% sobre los sueldos básicos
- e) A los 21 años :8% sobre los sueldos básicos
- f) A los 25 años :9% sobre los sueldos básicos
- g) A los 29 años :10% sobre los sueldo básicos

El pago de dicha bonificación está sujeto a las normas que se mencionan a continuación:

1. El monto de la bonificación por tiempo de servicios se actualizará cada vez que haya variación en el sueldo básico por razón de los aumentos legales o contractuales, manteniéndose la escala y las demás condiciones señaladas en la Convención Colectiva vigente.
2. Por "años consecutivos de servicios" se entiende los servicios prestados

en forma ininterrumpida, salvo las interrupciones inferiores a seis (06) meses que no harán perder el derecho al tiempo de servicios anterior, pero que serán deducidos para el cálculo de la antigüedad efectiva en el servicio.

3. La antigüedad de los empleados que hayan sido compensados por tiempo de servicios por la Empresa, sólo se computará a partir de la fecha del nuevo contrato de trabajo.
4. Para el cálculo del tiempo de servicios efectivos, debe considerarse la fecha de ingreso como obrero en el caso de aquellos que, antes de ser empleados, hubiesen trabajado en tal condición.
5. Esta bonificación será computable para efectos de todos los beneficios sociales, de acuerdo a ley.
6. Este concepto se abonará únicamente cuando el empleado no haya adquirido un mejor derecho por aplicación de disposiciones legales.

29.- ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO.

En caso de fallecimiento de un empleado a causa de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, la Empresa otorgará una Asignación de S/. 3,157.00 (Tres mil ciento cincuenta y siete y 00/100 Nuevos Soles) a los familiares directos del empleado fallecido.

Asimismo, otorgará una asignación de S/. 1,578.50 (Un mil quinientos setenta y ocho y 50/100) a los familiares directos de los empleados que fallezcan por causas ajenas a las antes descritas.

Estas asignaciones son independientes de las pensiones estipuladas en la Ley y se otorgarán al cónyuge, hijos o padres, en este orden de preferencia, concurriendo los hijos con él o la cónyuge y en defecto de ambos, los padres.

En ningún caso se requerirá del procedimiento judicial de Sucesión Intestada para el pago de asignaciones, siendo suficiente el censo oficial de la Empresa.

30.- GRATIFICACIONES Y REMUNERACIÓN VACACIONAL

Párrafo 1.- La Empresa pagará a los empleados a su servicio, las gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad, a razón de un (01) sueldo básico por cada una, entendido como tal, sólo para el pago de estas dos gratificaciones, todas las cantidades fijas y permanentes que percibe el empleado y que sean de su libre disposición, en estricta concordancia con la legislación laboral vigente.

Párrafo 2.- La Empresa otorgará con motivo de la festividad del Día del Trabajo, a todo empleado que figure en planilla de la Empresa al 1º de mayo, una asignación de catorce días de sueldo básico (14 tareas). Este pago se hará efectivo en el mes de abril de cada año.

Párrafo 3.- La Empresa otorgará con motivo de la festividad del Día del Trabajador Metalúrgico, a todo empleado que figure en planilla de la Empresa al 05 de diciembre, una asignación de cuatro días de sueldo básico (04 tareas).

Párrafo 4.- La Empresa otorgará una gratificación anual de un (01) sueldo básico a todos sus empleados en la oportunidad en que cumplan su aniversario vacacional de acuerdo a ley.

Párrafo 5.- La Empresa no hará descuentos por ningún concepto de la remuneración vacacional de sus empleados, excepto los que deriven de mandato de Ley, de orden judicial o en situación de sobregiro.

31.- ASIGNACIÓN ESCOLAR Y SUSTITUCIÓN DE ÚTILES ESCOLARES

La Empresa otorgará una asignación escolar y por sustitución de útiles escolares de S/. 246.40 (Doscientos cuarenta y seis y 40/100 Nuevos Soles) por cada hijo censado de sus empleados, que se encuentran matriculados para seguir estudios de educación inicial, primaria o secundaria.

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

32.- ASIGNACIÓN POR FAMILIA

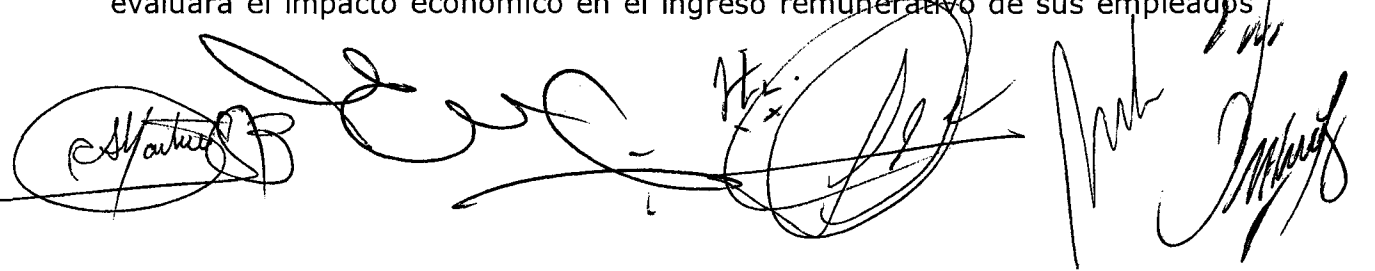
La Empresa otorgará a sus empleados una asignación mensual de S/. 9.90 (Nueve y 90/100 Nuevos Soles) por cónyuge censada y de S/. 4.95 (Cuatro y 95/100 Nuevos Soles) por cada hijo censado.

33.- AUMENTO DE SUELDO Y GANANCIA COMPARTIDA

Párrafo 1.- DOE RUN PERU S.R.L. otorgará a sus empleados aumentos remunerativos generales sobre sus sueldos básicos, en fecha y monto que se indica a continuación, siempre que tengan contrato de trabajo vigente a la fecha de los reajustes y superado el periodo de prueba en los casos que corresponda:

- 01 DE ENERO DE 2008: S/. 160.00
- 01 DE ENERO DE 2009: S/. 170.00
- 01 DE ENERO DE 2010: S/. 180.00
- 01 DE ENERO DE 2011: S/. 190.00

Si durante los años 2009 y 2010 las condiciones económicas del País cambian sustancialmente, ocasionando una inflación anual muy alta, la Empresa evaluará el impacto económico en el ingreso remunerativo de sus empleados



a fin de determinar la posibilidad de atenuar sus efectos mediante una compensación económica de acuerdo a la situación económica y financiera de DOE RUN PERU S.R.L..

Párrafo 2.- Las asignaciones y bonificaciones señaladas en las cláusulas 22, 23, 24, 29,31 y 32 serán reajustadas anualmente en 5% a partir del 2009 hasta el 2011.

Párrafo 3.- Como parte del Convenio Colectivo 2008 - 2011 DOE RUN PERU S.R.L. mantendrá el Sistema de Ganancia Compartida ("Gain Sharing") del cual participarán sus empleados. Queda claramente establecido que no se trata de un incremento de remuneraciones sino de una ganancia que se obtiene únicamente cuando DOE RUN PERU S.R.L., con la participación y esfuerzo de todos sus empleados, alcanza sus objetivos empresariales, especialmente en materia de seguridad, salud ocupacional, costos, medio ambiente, reclamo de clientes y producción y se superen las metas económicas presupuestadas. Este ingreso se obtiene por los días real y efectivamente laborados, con excepción del descanso vacacional, descanso médico por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y las licencias sindicales otorgadas de acuerdo al Convenio Colectivo. La aplicación y definición de los parámetros del sistema serán fijados técnica y administrativamente por la Empresa.

Párrafo 4.- La Empresa en uso de su facultad de dirección y administración declara que a la fecha ha implementado 05 categorías ocupacionales del 1 al 5 en reemplazo de las 15 categorías anteriormente existentes.

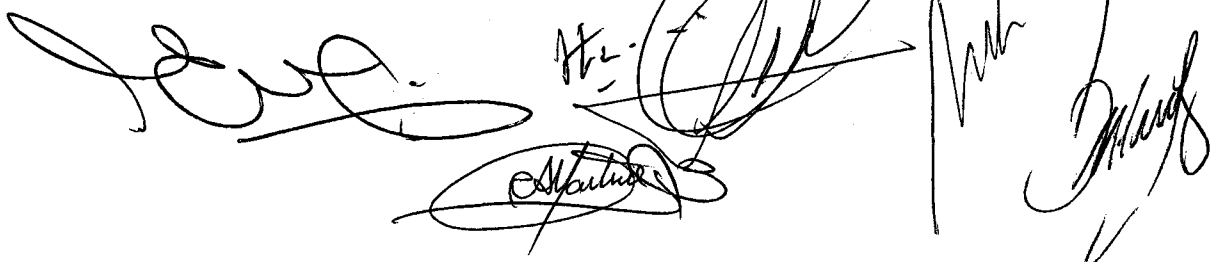
Capítulo IV: Servicio de Salud

34.- PRESTACIONES MÉDICAS GRATUITAS A FAMILIARES NO ASEGURABLES

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

- a. Padres, de acuerdo a ley.
- b. Los hijos mayores de dieciocho (18) años y hasta un máximo de veintitrés (23) años, que cursen estudios superiores, por un lapso no mayor de cinco (5) años efectivos de estudios.

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



Párrafo 3.- Los familiares no asegurables descritos en el párrafo 1 recibirán atención médica ambulatoria, odontológico, oftalmológica, medicina interna y de emergencia en el establecimiento propio de la Empresa.

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

Extracciones de impactos, extracciones dentarias y curaciones primarias, tratamiento radicular, apicectomía, debridamiento de abscesos, radiografías, paradentosis parcial o total.

Párrafo 5.- Todos los servicios no mencionados en el párrafo anterior, correrán a cuenta del empleado y serán pagados por éste a razón de cuatro (04) tareas mensuales.

35.- **DESCANSO MÉDICO**

Párrafo 1.- Los empleados que hayan recibido el "Descanso Médico", por causa de accidente de trabajo o enfermedad ocupacional, no podrán ausentarse de la localidad durante estos días, sin previa autorización escrita del médico tratante y con conocimiento de la Oficina de Bienestar Social.

Párrafo 2.- Los empleados que adolezcan de enfermedad ocupacional o hayan sufrido accidente de trabajo y se encuentren sujetos a tratamiento ambulatorio podrán realizar labores que no perjudiquen su restablecimiento, siempre y cuando lo recomiende por escrito el médico tratante y por un lapso no mayor de once (11) meses y diez (10) días previa evaluación de cada caso, y de acuerdo a las posibilidades de la Empresa. Esta modalidad se aplicará dentro de los términos que establecen los dispositivos legales vigentes.

36.- **EVALUACIÓN MEDICA**

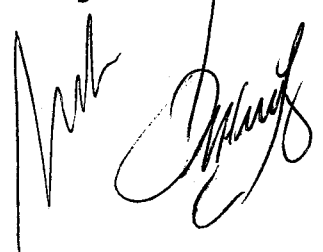
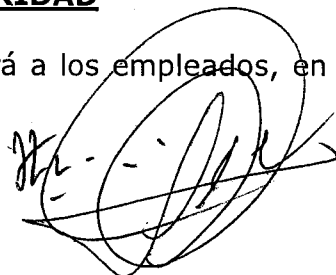
Párrafo 1.- Es política de la Empresa velar por la salud de sus empleados y por consiguiente realiza evaluaciones médicas periódicas y cada vez que los casos lo requieran (incluida la evaluación oftalmológica) o cuando la Empresa lo determine, a través del Servicio de Medicina Ocupacional. En los casos que corresponda los resultados serán comunicados a solicitud de los empleados.

Párrafo 2.- Queda entendido que para los efectos de esta Convención Colectiva, se considera enfermedad ocupacional a todas aquellas señaladas expresamente en los dispositivos legales vigentes.

Capítulo V: Seguridad

37.- **PRINCIPIOS GENERALES DE SEGURIDAD**

Párrafo 1.- La Empresa proporcionará a los empleados, en forma gratuita e



individual, ya sea permanente o temporalmente, los implementos de seguridad que sean necesarios de acuerdo a la naturaleza del trabajo y cuando estos se deterioren; tales como, protectores, respiradores, zapatos, overoles, guantes, casacas de cuero y otros según corresponda.

Los equipos e implementos de seguridad son de propiedad de la Empresa y deben ser usados obligatoriamente dentro del centro de trabajo.

Párrafo 2.- Los empleados, se comprometen a cooperar activamente con los Programas de Seguridad e Higiene Industrial teniendo en consideración que la seguridad debe ser entendida como responsabilidad permanente de todos los estamentos de la Empresa, asegurando así la protección y bienestar de los trabajadores en general.

Párrafo 3.- La Empresa continuará brindando las facilidades de orientación y remisión de documentos a la aseguradora según corresponda al empleado con derecho a las coberturas del seguro complementario de trabajo de riesgo, siempre y cuando el empleado lo solicite.

38.- BOTIQUINES PORTÁTILES

La Empresa mantendrá en sus operaciones botiquines portátiles de primeros auxilios, quedando a criterio del Departamento de Seguridad e Higiene Industrial, la ubicación, equipamiento e instrucciones sobre empleo de los mismos.

Capítulo VI: Capacitación y Desarrollo de Personal

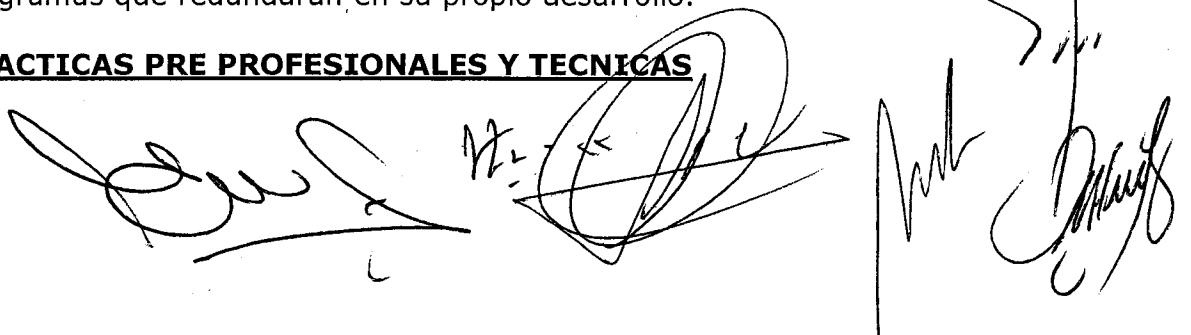
39.- CAPACITACIÓN Y DESARROLLO DE PERSONAL

Doe Run Peru S.R.L., de acuerdo a su política y filosofía empresarial continuará promoviendo la capacitación y el desarrollo de sus empleados mediante cursos y programas técnicos, de gestión empresarial y humanísticos, los mismos que incluyen programas de manejo ambiental, seguridad y modernización que se realizan en el Complejo Metalúrgico de La Oroya.

La Empresa otorgará una Certificación por Especialidad, al empleado que demuestre una alta calificación de sus habilidades técnicas y competencias personales, en concordancia con las exigencias reglamentarias de la actividad metalúrgica.

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

40.- PRACTICAS PRE PROFESIONALES Y TECNICAS

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three vertical signatures. In the center and right, there are larger, more complex signatures, some with circular or oval shapes around them. The signatures appear to be from various individuals involved in the document's approval or execution.

DOE RUN PERU S.R.L. dentro de su Programa Anual de Practicas Pre Profesionales de Verano, seguirá dando preferencia a los hijos de trabajadores de las distintas planillas, dentro de las condiciones y normas establecidas para dicho programa.

Capítulo VII: Fallecimientos

41.- ATAÚDES PARA EMPLEADOS Y FAMILIARES

Párrafo 1.- La Empresa proporcionará gratuitamente para los empleados fallecidos:

a) En Accidente de Trabajo:

- Un ataúd de primera.
- En caso de que los familiares deseen llevar el cadáver a otro lugar, la Empresa facilitará los trámites y dará el transporte dentro del triángulo Lima/Huanuco/Puno, siempre que el tiempo de viaje sea menor de las veinticuatro (24) horas.
- De darse una situación excepcional será evaluada por la Empresa para la atención pertinente.

b) Por causas ajenas a accidente de trabajo o enfermedad ocupacional:

- Un ataúd de primera y transporte dentro del triángulo Lima/Huánuco/Puno, siempre que el viaje sea dentro de las veinticuatro (24) horas.

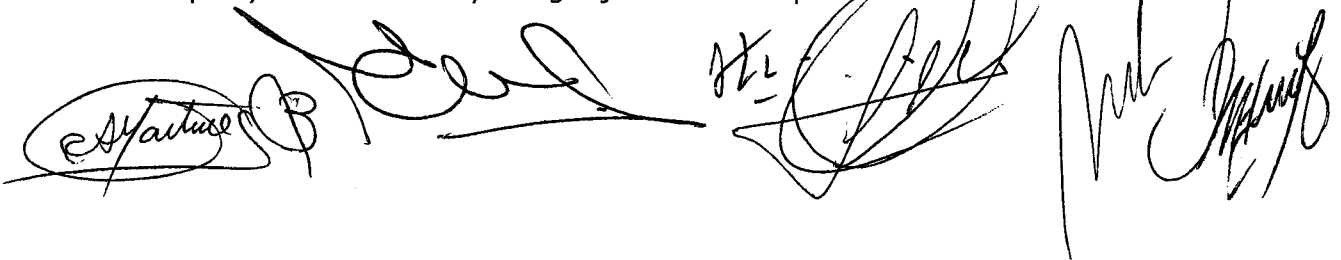
Párrafo 2.- La Empresa, en caso de fallecimiento de cualquier familiar censado del trabajador empleado, proporcionará gratuitamente un ataúd de primera y el transporte dentro del triángulo Lima/Huanuco/Puno, asimismo correrá con los trámites y gastos pertinentes.

42.- COMPRA DE NICHOS Y GASTOS DE SEPELIO

La Empresa, comprará nichos permanentes en los cementerios para depositar los restos mortales de los empleados fallecidos por accidente de trabajo o enfermedad ocupacional y adicionalmente se seguirá brindando el servicio funerario correspondiente.

43.- ASESORÍA LEGAL

La Empresa dispondrá que sus abogados brinden asesoría legal gratuita a los deudos de los empleados fallecidos para el trámite de la sucesión intestada, siempre y cuando no haya litigio judicial al respecto.



Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

Capítulo VIII: Viviendas y Servicios

44.- CONSUMO RACIONAL DE ENERGÍA ELÉCTRICA Y AGUA POTABLE

DOE RUN PERU S.R.L. no cobrará, hasta un nivel técnico máximo razonable, por el consumo de fluido eléctrico ni por el agua potable para uso doméstico en las viviendas asignadas. La Empresa podrá en cualquier momento comprobar y controlar el uso racional y exclusivamente doméstico de estos servicios.

La Empresa no pagará arrendamiento de viviendas particulares.

45.- ADMINISTRACIÓN DE VIVIENDAS

La Empresa consecuente con su política de promover la calidad de vida de sus empleados continuará administrando las viviendas existentes con un criterio de justicia y equidad, dentro del marco legal vigente promoviendo el mejoramiento de sus áreas verdes de acuerdo a su filosofía empresarial. El empleado se compromete a cumplir estrictamente el reglamento de viviendas participando en las actividades de conservación y mejoras de las áreas verdes.

46.- TRANSPORTE PARA EMPLEADOS Y PROGRAMAS DE RETIRO VOLUNTARIO.

En caso de renuncia del empleado, se le abonará por concepto de transporte de enseres el monto que corresponda de acuerdo a las tarifas aprobadas por la Empresa.

En los casos de los programas de retiro voluntario con incentivos, la Empresa brindará la orientación legal necesaria para la elaboración y presentación del expediente para el inicio del trámite de jubilación.

Capítulo IX: Procedimiento de Reclamos

47.- PROCEDIMIENTO DE RECLAMOS INDIVIDUALES

Los reclamos individuales de los empleados cualquiera que sea su causa, deberán presentarse y tramitarse en días útiles con arreglo a las normas siguientes:

- El empleado planteará dentro de las horas de trabajo personalmente y en forma verbal su reclamación ante el Supervisor inmediato. Si la decisión de éste no le satisface, dejará constancia escrita de su reclamo en el formulario correspondiente. Estos dos pasos se efectuarán en el mismo día, de ser posible.
- El Supervisor contestará al procedimiento escrito en el transcurso de las veinticuatro (24) horas inmediatas.

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, a signature in the center, and several initials on the right.

- c) El empleado podrá apelar de esta respuesta sólo o en compañía de dos dirigentes de su sindicato, ante la Oficina de Relaciones Laborales dentro del día siguiente y en el horario establecido.

La decisión final de la Empresa se hará conocer al reclamante en el término de un (01) día inmediato a aquel en que se planteó la apelación. La decisión del Supervisor se considerará definitiva si el reclamante no apelara a ella.

Capítulo X: Del Sindicato

48.- DESCUENTO POR CAJA DE LAS COTIZACIONES

Párrafo 1.- La Empresa, descontará por planillas, una vez al mes, las cotizaciones sindicales y depositará su monto en la institución bancaria que indique el sindicato.

Las deducciones de las cotizaciones sindicales permitidas, son las siguientes:

- a) Cotización ordinaria mensual del afiliado.
- b) Cotización por el fallecimiento de un afiliado.
- c) Cotización extraordinaria.

Párrafo 2.- Si en Asamblea General, el sindicato acordara elevar la cotización ordinaria, su Junta Directiva comunicará este hecho a la Empresa a fin de poder efectuar las deducciones. Si por este motivo se presentaran reclamaciones de algún afiliado, estas serán de entera responsabilidad del sindicato.

Párrafo 3.- Los descuentos arriba mencionados sólo se aplicarán con autorización individual y escrita del empleado, quienes también pueden solicitar en la misma forma que se ponga término a los descuentos.

Párrafo 4.- Estos descuentos sólo podrán ser solicitados por el Sindicato de Empleados.

Párrafo 5.- La Empresa conviene otorgar al sindicato una asignación de S/. 2,500.00 (Dos Mil Quinientos y 00/100 Nuevos Soles) al año por su aniversario.

49.- ATENCION DE RECLAMOS DEL SINDICATO

Párrafo 1.- La Empresa atenderá los reclamos que pueda tener el Sindicato de Empleados en cualquier oportunidad, previo acuerdo de partes.

Párrafo 2.- Los reclamos a que se refiere esta cláusula, serán tratados ante él o los representantes de la Empresa; la representación sindical podrá estar conformada hasta un máximo de cuatro (04) dirigentes.

W. Davis
[Signature]
[Signature]

[Signature]

[Signature]

[Signature] *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]* *[Signature]*

Párrafo 3.- Los reclamos individuales de los empleados se registrarán por las pautas señaladas en el Procedimiento de Reclamos.

Párrafo 4.- La Empresa no descontará los sueldos de los dirigentes que traten reclamos conforme a esta cláusula.

50.- LICENCIA SINDICAL

Párrafo 1.- La licencia sindical será otorgada por el número de días solicitados hasta un máximo de ochenta (80) días / hombre al año, siempre y cuando se pida con una anticipación mínima de cuarenta y ocho (48) horas, ante la oficina de Relaciones Laborales. Estas licencias se otorgan sin pérdida de sus respectivas remuneraciones, bonificaciones y otros.

Párrafo 2.- La ausencia de empleados en comisiones sin el permiso previo correspondiente se considera como falta injustificada al trabajo.

51.- TIEMPO EMPLEADO EN NEGOCIACIONES

Párrafo 1.- La Empresa pagará remuneraciones a los delegados del Sindicato de Empleados acreditados de acuerdo a Ley, durante la negociación de la Convención Colectiva sobre condiciones de trabajo, remuneraciones y productividad.

Si la negociación colectiva se llevara a cabo fuera de la localidad, la Empresa pagará a los delegados antes señalados, viáticos y movilidad de acuerdo a las tarifas vigentes.

Párrafo 2.- El tiempo utilizado en la Negociación no será descontado para el cómputo de las vacaciones ni otros beneficios sociales, en concordancia con las normas legales vigentes.

Capítulo XI: Conclusiones

52.- VIGENCIA DE LA CONVENCIÓN COLECTIVA

La vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo es de cuatro (4) años, desde el 1º de enero de 2008 hasta el 31 de diciembre del año 2011.

53.- DISPOSICION TRANSITORIA

Las partes acuerdan que esta Convención Colectiva 2008-2011 sustituye a la "Convención Colectiva de Trabajo 2008-2012" suscrita individualmente por diversos empleados, los mismos que quedan comprendidos en los alcances de la presente Convención Colectiva 2008-2011.