



## ACTA DE ACUERDO FINAL DE LA CONVENCION COLECTIVA 2012 – 2015

### SUSCRITA ENTRE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A. Y EL SINDICATO UNICO DE TRABAJADORES DE COMPAÑÍA MINERA ANTAMINA S.A. - SUTRACOMASA

En Lima siendo las 14:00 horas del día diecinueve de noviembre del año dos mil doce, se reunieron en las oficinas administrativas de Compañía Minera Antamina S.A. ubicadas en Av. El Derby N° 055, torre 1, oficina 801, distrito de Santiago de Surco, Lima, de una parte los representantes de la Comisión Negociadora de la Compañía Minera Antamina S.A., señores Silvio Brigneti Rotondo - VP de Recursos Humanos y Seguridad, Luis Alva Flores – Gerente de Relaciones Institucionales, Yuri Augusto Mendoza Mujica – Superintendente de Relaciones Industriales, David Atoche Juarez – Jefe de Personal y Compensaciones, Patricia Sifuentes León – Coordinadora de Recursos Humanos, Ricardo Ramírez Carbajal – Generalista de Recursos Humanos, Eduardo Melgarejo Elescano – Analista de Recursos Humanos, Angela Ruiz de Somocurcio Cornejo – Abogado I, a quien en adelante se denominará LA EMPRESA; y de la otra parte los representantes de la Comisión Negociadora del Sindicato Único de Trabajadores de Compañía Minera Antamina S.A., señores Juan Fernando Chávez Guerrero, - Secretario General, Luis Benavides Lampa Limas – Secretario de Defensa, Freddy Cesáreo Solórzano Díaz – Secretario de Defensa, Raúl Michel Alvarez Maguiña – Secretario de Prensa y Propaganda, Gregorio Contreras Valladolid – Secretario de Asistencia Social y Asuntos Pensionables, Miguel Federico Champa Rojas – Delegado del área de Mantenimiento Mina, Andrés Armando Bailón Vásquez – Secretario de Técnica y Estadística, Carlos Iván Odar Altamirano – Delegado del área de Operaciones Mina, Carlos Alberto Avalos Hernández – Secretario de Seguridad, Higiene Minera y Medio Ambiente, Héctor Walter Armas Vicharra – Sub Secretario Base Huarney, Juan Carlos Baldeón Rivera – Delegado del área de Operaciones Mina, Jorge Luis Costa Amancio – Delegado del área de Mantenimiento Concentradora, a quien en adelante se le denominará SUTRACOMASA, con el objeto de suscribir los acuerdos correspondientes a la Negociación Colectiva 2012 – 2015, la cual ha concluido en la etapa de trato directo, según los siguientes acuerdos:

#### **A. CONDICIONES DE TRABAJO Y REMUNERACIONES**

##### **1. Vacaciones.**

Considerando las particularidades del goce vacacional en jornadas atípicas acumulativas, estas se regirán por los siguientes criterios:

##### Trabajadores con turnos 10 x 10

##### **a. Si el trabajador sale 30 días de vacaciones**

Al término de sus vacaciones tomará cinco días adicionales como descanso adelantado y se reincorporará a laborar 5 días antes de su guardia para luego reintegrarse a su guardia habitual salvo que puedan canjearse con horas/días de sobretiempo acumulados previamente por el trabajador.



b. Si el trabajador sale 15 días de vacaciones

Al término de sus vacaciones tomará tres días adicionales como descanso adelantado y se reincorporará a laborar 2 días antes de su guardia para luego reintegrarse a su guardia habitual salvo que puedan canjearse con horas/días de sobretiempo acumulados previamente por el trabajador.

c. Canje de días/horas de sobretiempo acumulados por los días de descanso adicional al término de sus vacaciones

- El trabajador al término de sus 15 o 30 días de vacaciones deberá reincorporarse a laborar 2 o 5 días antes de su guardia respectivamente.
- En caso que el trabajador lo solicite, los días que deben laborarse luego del período vacacional podrán ser canjeados por sobretiempo dentro del período computable. Considerando que cada día de trabajo tiene 11 horas laboradas en forma efectiva, se compensará en proporción al valor del sobretiempo de acuerdo a la forma que se paga en la empresa, es decir, de 1.25 por las dos primeras horas, a 1.35 a partir de la tercera hora de sobretiempo realizada en el día o de 2.25 días por cada día de descanso laborado.
- El trabajador que desea usar esta modalidad de canje deberá informar a la Supervisión en el momento de la elaboración del programa anual de vacaciones del área.

Criterios básicos para uso de vacaciones

- Las vacaciones se iniciarán inmediatamente después de los días de descanso que corresponden al turno de trabajo.
- La venta de vacaciones será siempre voluntaria, de acuerdo a ley.
- Las vacaciones podrán tomarse en forma partida, en dos períodos de quince días, de acuerdo a la programación de vacaciones que se hará de común acuerdo entre la supervisión y el trabajador. De acuerdo a ley, en caso de no haber acuerdo sobre la oportunidad del descanso, prima la decisión del empleador.
- El pago de la remuneración vacacional se hará efectivo antes del descanso físico, tal como lo estipula el artículo 16 del Decreto Legislativo No 713 o norma legal que lo reemplace o sustituya.

**2. Recategorizaciones**

a. Gerencia de Mina

- Serán recategorizadas las siguientes posiciones:
  - La posición de Muestrista Senior pasará de la categoría W5 a la W4.
  - Se creará la posición de Muestrista I en la categoría W5. Los Muestristas que estén certificados para operar el camión Canter serán promovidos a la posición de Muestrista I.
  - La posición actual de Muestrista se redenominará como Muestrista II y se mantendrá en la categoría W6.
  - Durante el año 2013 se crearán 02 vacantes para la posición de Pit Utility I y 02 vacantes para la posición de Pit Utility II, adicionalmente a las ya existentes en cada guardia. Las 02 vacantes de Pit Utility I serán cubiertas con la promoción de 02 Operadores Pit Utility II.
  - La actual posición de Operador de Chancadora I se redenominará



*[Handwritten signature]*

como Operador de Chancadora Senior y se mantendrá en la categoría W1.

- o Se creará una nueva posición de Operador de Chancadora I en la categoría W2 y se promoverá a 04 operadores de Chancadora II a esta posición. Esta posición apoyará directamente las labores del Operador de Chancadora Senior.

b. Gerencia de Concentradora

- Será recategorizada la siguiente posición:
  - o La posición de Operador de Empaque pasará de la categoría W3 a W2.

c. Gerencia de Mantenimiento

- Se realizarán las siguientes promociones:
  - o 11 Auxiliares de Mantenimiento serán promovidos a Mecánico 3
  - o 03 Electricistas 4 serán promovidos a Electricista 3
  - o 02 Electricistas 3 serán promovidos a Electricista 2
  - o 03 Electricistas 2 serán promovidos a Electricista 1
  - o 03 Soldadores 3 serán promovidos a Soldador 2
  - o 22 Mecánicos 3 serán promovidos a Mecánico 2
  - o 07 Mecánicos 2 serán promovidos a Mecánico 1
  - o 02 Mecánicos 2 serán promovidos a Maestro Mecánico
  - o 02 Mecánicos 1 serán promovidos a Maestro Mecánico

Los trabajadores del área de Mantenimiento que reemplacen temporalmente por más de un año en la totalidad de las tareas y responsabilidades a un trabajador que ocupa una categoría superior del grupo ocupacional Operadores deberá ser recategorizado a la categoría inmediata superior.

- Anualmente se realizarán las promociones de acuerdo a la evaluación considerando los siguientes criterios:
  - a) Conocimientos y Capacidades
  - b) Habilidades, Aptitudes y Destrezas
  - c) Actitudes o Comportamiento
  - d) Responsabilidad en el trabajo

Las promociones se efectuarán anualmente no siendo necesaria la existencia de una vacante, y se realizará cuando los trabajadores alcancen las competencias en los niveles requeridos.

Representantes del Comité Paritario participarán en los procesos de promoción con voz y voto.

*[Handwritten signature]*

*Signature*



*Signature*

Los criterios para las evaluaciones anuales de desempeño serán los siguientes;

<b>I. Aporte y generación de valor para la compañía</b>
1.1. Productividad (eficiencia) y cumplimiento de metas
1.2. Seguridad
1.3. Cumplimiento de normas y políticas
1.4. Otros aportes tangibles
<b>II. Actitudes y comportamiento</b>
2.1. Trabajo en equipo
2.2. Adaptabilidad
2.3. Iniciativa
2.4. Compromiso con la compañía
<b>III. Crecimiento en el desempeño</b>
3.1. Comparación del desempeño del año anterior con el año actual
3.2. Capacidad de aprendizaje

*Signature*

**3. Almuerzo caliente para trabajadores de Operaciones Mina**

La empresa conviene en implementar en un plazo máximo de 180 días a partir de la suscripción del presente Convenio Colectivo para los trabajadores operadores que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 y que laboran en el área de Operaciones Mina, el siguiente sistema para la provisión y consumo de alimentos durante el tiempo destinado al refrigerio que la empresa determine para tal fin.

Comedores

- a) Se instalarán comedores móviles inicialmente en las siguientes áreas de operaciones:
- Botadero este 4448            Con capacidad para 40 personas.
  - Quebrada Antamina        Con capacidad para 40 personas.
  - Boulevard Slot             Con capacidad para 30 personas.

Dichas ubicaciones podrán ser modificadas a consideración de la empresa en atención a las necesidades de las operaciones mineras y observando las debidas condiciones de seguridad y/u operatividad del área.

- b) La capacidad de los mencionados comedores será para un máximo de 40 trabajadores simultáneamente, la misma que está determinada por la disponibilidad de áreas para estacionamiento de camiones de acarreo.
- c) Los trabajadores utilizarán los comedores exclusivamente para el consumo de sus alimentos durante el horario de refrigerio. Los alimentos continuarán siendo entregados en "loncheras calientes" conforme se han estado otorgando hasta la actualidad.
- d) El acceso, la permanencia y los turnos para el uso por parte de la mayoría de los trabajadores de las instalaciones de los comedores, así como las condiciones de uso de las mismas, serán determinados por la empresa mediante la emisión de

*Signature*



un "Procedimiento" que regule los aspectos antes descritos, cuidando asimismo, que no se afecte negativamente la seguridad y/o las operaciones del área. Dicho procedimiento será emitido antes del vencimiento del plazo señalado en la parte inicial de la presente cláusula.

- e) Lo pactado en la presente cláusula no significará de modo alguno el incremento del tiempo de refrigerio de una hora que se encuentra establecido en la empresa. Los trabajadores no podrán tomar más de una hora desde el momento en salen de la ruta de trabajo (ciclo de acarreo) para dirigirse a la zona de parqueo hasta que retornan a la misma ruta y se reincorporan al circuito de producción.
- f) Debido a la naturaleza de la operación y a la geografía del tajo, no todos los trabajadores del área de operaciones mina comprendidos en la presente cláusula podrán hacer uso de los comedores que se señalan, por la distancia entre las ubicaciones de sus equipos o rutas de trabajo y dichos comedores. Se tratará que las rutas asignadas a los diversos equipos móviles permitan una rotación en la utilización de los comedores.
- g) Los trabajadores que por razón de la operación no puedan hacer uso de los comedores en un día determinado, recibirán ese día el bono de lonchera diurno a que se hace referencia en la cláusula Octava.

#### 4. Aumento General de Remuneraciones

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores operadores comprendidos en las categorías remunerativas W1 a W7, listadas en el Anexo II del presente convenio, incluidos en el ámbito de vigencia del mismo, los siguientes incrementos:

- 5.5% de la remuneración a partir del 24 de julio de 2012.
- 5.0% de la remuneración a partir del 24 de julio de 2013.
- 5.0% de la remuneración a partir del 24 de julio de 2014.

En el caso de los incrementos correspondientes a los años 2013 y 2014 se aplicará la siguiente Cláusula de Salvaguarda:

- Si la inflación anualizada (del 1 agosto al 31 julio de cada año) supera el 4%, se considerará la Inflación mas 1%.
- Si la inflación anualizada (del 1 agosto al 31 julio de cada año) supera 7 % se revisará el incremento.

Se usará como referencia de cálculo el Índice de Precios al Consumidor de Lima Metropolitana publicado por el INEI al 31 de Julio de cada año.

Estos aumentos de remuneraciones serán independientes de cualquier otro que fuese otorgado por el Supremo Gobierno y/o por la Empresa de manera unilateral durante la vigencia de la presente Convención Colectiva, siempre que en ambos casos la norma o acto unilateral establezcan de modo expreso que se trata de aumentos aplicables a los trabajadores cuyas remuneraciones se rigen por negociación colectiva.



El incremento correspondiente al 2012 será efectivo a partir del 24 de julio de 2012. Los incrementos de los dos años siguientes se aplicarán a partir del 24 de julio de 2013 y 2014 respectivamente.

**5. Bonificación por Trabajo en Altura**

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboren en Locación Mina situada en Yanacancha, distrito de San Marcos, Huari, Ancash una bonificación equivalente al medio por ciento (0.5%) de su remuneración básica mensual.

Cuando la prestación de la labor se realice en la locación mina en forma ocasional, la bonificación mensual antes señalada se aplicará proporcionalmente sobre el sueldo básico del trabajador correspondiente al periodo en que desarrolló dicha labor.

**6. Bonificación Por Trabajo Nocturno.**

La Empresa conviene en seguir otorgando a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, cuya jornada de trabajo se realice en turno de noche, cuando menos la mitad de sus días de trabajo, una bonificación mensual equivalente al medio por ciento (0.5%) de su sueldo básico mensual.

Cuando la prestación del trabajo nocturno sea ocasional, la bonificación se aplicará proporcionalmente sobre la remuneración correspondiente a los días de labor nocturna.

Cuando la jornada diaria de los trabajadores comprendidos en este beneficio se cumpla sólo parcialmente en turno nocturno, sea al inicio o al final de la misma, la bonificación se abonará proporcionalmente sobre la fracción de la jornada cumplida en dicho turno.

Asimismo, se aplicará proporcionalmente esta bonificación para los trabajadores comprendidos en este beneficio que realicen jornadas adicionales de sobretiempo en turno de noche.

**7. Bonificación Por Riesgo De Vida.**

La empresa conviene en seguir otorgando, a los trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado con categorías remunerativas W1 a W7 que realizan labores de voladura, para los electricistas y el personal que manipula reactivos u opera con cables de alta tensión, una bonificación equivalente al medio por ciento (0.5%) de su remuneración básica mensual.

Tendrán derecho a la bonificación, en forma proporcional al tiempo laborado, los trabajadores operadores que laboren ocasionalmente en cualquiera de las condiciones antes mencionadas.

*[Handwritten signature]*



**8. Bono de Lonchera Diurno**

La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores operadores que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboran en el área de Operaciones Mina el pago de una bonificación denominada "Bono de Lonchera Diurno" ascendente a S/. 12.00 (Doce y 00/100 Nuevos Soles) por cada día efectivo de trabajo en los cuales, debido a circunstancias logísticas o de trabajo, no tengan acceso a la ingesta de sus alimentos, durante el horario de refrigerio, en los Comedores habilitados por la empresa para tal fin.

Sin perjuicio de ello y de acuerdo al Procedimiento que la empresa emitirá, se implementarán adecuados sistemas rotativos a fin que la mayoría de los trabajadores involucrados tengan acceso -en igualdad de veces- a poder utilizar las instalaciones de los comedores para la ingesta de sus alimentos en el/los horario(s) de refrigerio que la empresa determine, siempre que las condiciones de seguridad y/u operatividad de la empresa no sean afectadas negativamente.

**9. Bono de Lonchera Fría**

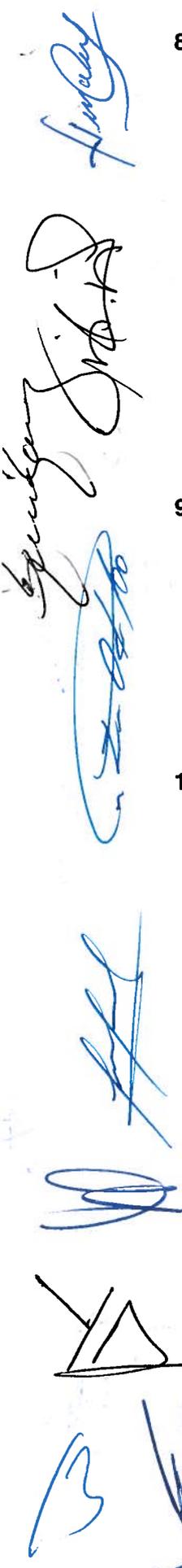
La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores operadores con contrato de trabajo a plazo indeterminado que ocupan de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que laboran en las locaciones de Mina Y Puerto Punta Lobitos como refrigerio en su turno nocturno de trabajo, un bono de Doce y 00/100 Nuevos Soles (S/. 12.00) por noche efectiva de trabajo como compensación por no tener acceso a la comida caliente en el comedor.

**10. Bonificación por Reemplazo en Cargo Superior**

La Empresa conviene en otorgar al trabajador operador que ocupa de manera permanente las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7 que sea asignado o destacado para reemplazar temporalmente a otro trabajador del grupo ocupacional Operadores que perciba una remuneración superior, una bonificación equivalente a la diferencia entre el sueldo básico del reemplazante y el del reemplazado.

Si el puesto a reemplazar corresponde a una categoría superior del grupo ocupacional Empleados, se pagará al trabajador que lo desempeña temporalmente la diferencia entre el sueldo básico del reemplazante y el sueldo básico mínimo que corresponde a la categoría del puesto, siempre que el reemplazo cubra la totalidad de las tareas y responsabilidades del puesto.

Obligatoriamente el reemplazo deberá ser previamente autorizado por escrito a través de un formato de fácil llenado, por el Supervisor del área de trabajo; indicando el tiempo del reemplazo (días efectivos de labor y sus correspondientes días de descanso) y las tareas temporales del reemplazante. La gerencia es responsable de decidir si una posición será reemplazada temporalmente. RRHH difundirá el formato respectivo.





### 11. Gratificación Vacacional

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores una Gratificación Vacacional equivalente a medio sueldo básico mensual, que se abonará en la oportunidad del pago de la remuneración vacacional. En caso de que el descanso físico vacacional sea por periodos menores, el pago del Bono se efectuará en forma proporcional al número de días del descanso gozado.

### 12. Bonificación por el Día Internacional del Trabajo

La Empresa conviene en otorgar a sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación, del tres y medio por ciento (3.5%) de un sueldo básico mensual, por el día internacional del trabajo, el mismo que será abonado en la segunda quincena del mes de abril de cada año.

### 13. Bonificación por el Día del Trabajador Minero

La empresa conviene en otorgar a sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación de tres y un medio por ciento (3.5%) de un sueldo básico mensual, por el día del trabajador minero, el mismo que será abonado en la segunda quincena del mes de noviembre de cada año.

### 14. Asignación por Educación

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores una asignación por escolaridad equivalente a medio sueldo básico mensual, que se abonará en la primera quincena del mes de febrero de cada año.

### 15. Asignación por vivienda

La empresa conviene en seguir otorgando a todos sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una asignación mensual por vivienda, equivalente al medio por ciento (0.5%) del sueldo básico mensual, con excepción de los trabajadores que perciben el bono de residencia en la ciudad de Huaraz.

### 16. Bonificación por Tiempo de Servicio

La empresa conviene en seguir otorgando a sus trabajadores contratados a plazo indeterminado que ocupan las posiciones comprendidas en las categorías remunerativas W1 a W7, una bonificación mensual por tiempo de servicio, la misma que se hará efectiva de la siguiente manera:

A partir de 5 años de servicios: 0.5% de su sueldo básico mensual;

A partir de los 10 años de servicios: se incrementará de 0.5% a 1.00% de su sueldo básico mensual.



### 17. Pago por Trabajo en Días de Descanso

La empresa conviene en otorgar al trabajador que a solicitud de la supervisión labore en sus días de descanso sin el correspondiente descanso sustitutorio, una sobretasa del 2.25 por día trabajado. En caso el trabajador sea llamado de su descanso para laborar y retorne a descansar para regresar nuevamente a trabajar en su turno normal de trabajo, se pagarán los 2 días de traslado, siempre y cuando el viaje dure mas de cuatro horas. Si el viaje dura menos de cuatro y más de dos horas, se pagara un día adicional.

### 18. Pago por Trabajo en Tiempo Inusitado

Cuando la empresa requiera de los servicios de un trabajador que haya cumplido su jornada diaria y se haya retirado a descansar, para que realice un trabajo inusitado, se le abonará la remuneración correspondiente tomando en consideración lo siguiente:

- a) El tiempo a pagarse será considerado desde el momento en que el trabajador es transportado del Campamento hasta el momento en que regrese a su alojamiento.
- b) El pago por las horas de trabajo en tiempo inusitado se hará con una sobre tasa de acuerdo a lo establecido en la política de sobre tiempo de la empresa, sin perjuicio del descanso mínimo que deberán tomar luego del trabajo extraordinario, de acuerdo a lo que se indica en el acápite c) de este punto.
- c) Los trabajadores que culminen las horas de trabajo en tiempo inusitado pasadas las 00.00 horas o 12.00 del mediodía, según corresponda, deberán gozar de un descanso continuo mínimo de seis (06) horas. Este descanso no podría ser descontado de su pago regular si comprendiera horas de su turno normal.

## B. PRODUCTIVIDAD

### 19. Bono por Productividad

La empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad de incrementar constantemente la productividad para impulsar el desarrollo de la Empresa, en beneficio de todos sus integrantes y del desarrollo del País.

Con este propósito, la Empresa conviene en seguir otorgando a todos sus trabajadores un Bono por Productividad, que tiene por objeto compartir con el personal los beneficios provenientes del ahorro o productividad de la Empresa.

Los componentes y criterios del Bono de Productividad se detallan en el Anexo I que forma parte de la presente convención colectiva.

### 20. Pago de Utilidades

La empresa conviene que los trabajadores participarán de las utilidades que genere la empresa de acuerdo a lo establecido en el Decreto Legislativo N° 892 o norma legal que lo sustituya o modifique.



La Empresa conviene en otorgar en el mes de setiembre de cada año en que se generen utilidades un adelanto de participación calculado en base al cincuenta por ciento (50%) de las utilidades proyectadas para ese año, debiéndose cancelar el saldo en la última quincena del mes de abril del año siguiente. El procedimiento de cálculo de las utilidades se registrá según lo estipulado en las normas legales vigentes en su oportunidad.

**C. BIENESTAR**

**21. Salud Ocupacional**

a. La Empresa conviene en mantener y asumir los costos del Programa de Vigilancia Médica para todos sus trabajadores. Este programa contempla exámenes médicos ocupacionales con un perfil de pruebas clínicas y exámenes auxiliares acorde a los riesgos del puesto y a un enfoque preventivo, incluyendo el riesgo relacionado a exposición a sustancias químicas entre las que se contemplan metales pesados.

Este Programa de Vigilancia Médica establece como parte de los Exámenes Médicos Ocupacionales, el dosaje de metales pesados en sangre y orina para todos los trabajadores. En cumplimiento de recomendaciones internacionales, la toma de muestras para los dosajes se realizará al final del turno de trabajo, en los establecimientos de salud de la empresa, para luego enviarse al laboratorio de referencia.

Los trabajadores que voluntariamente deseen realizarse pruebas de verificación, deberán hacerlo en su primer o en la mañana del segundo día de descanso, en cualquiera de los laboratorios nacionales o extranjeros certificados para realizar este tipo de pruebas y que previamente hayan sido aprobados por la empresa. Los costos de estas pruebas serán reembolsados por la empresa siguiendo los procedimientos establecidos.

Los trabajadores que en forma permanente ocupen posiciones cuya exposición sea mayor al 50% de los valores establecidos como Límites Máximos Permisibles de exposición a sustancias contempladas en el anexo 4 del D.S. 055-2010-TR o norma legal nacional que lo complemente o sustituya, serán objeto de un programa de vigilancia especial, incluyendo una mayor periodicidad en la toma de muestras.

Los trabajadores que presenten niveles de metales en sangre u orina, por encima del 50% del Valor de Referencia del examen que haya realizado la Empresa, serán derivados a una evaluación por el especialista en Toxicología quien luego de un examen clínico específico, podrá indicar exámenes auxiliares e interconsultas con otras especialidades según el caso, teniendo en cuenta las normas nacionales referidas a intoxicación por metales.

b. En caso se detecten trabajadores con cuadros de intoxicación por sustancias tóxicas presentes en el Centro de Trabajo, demostrados según el criterio clínico



especializado, los exámenes de laboratorio y los criterios establecidos en las normas nacionales, se debe proceder a evaluar a todo el personal con una exposición similar con controles de orina y/o sangre o aquéllos que sean determinados por el Departamento de Salud Ocupacional con la periodicidad que requiera cada caso y adoptando las medidas de control pertinentes.

- c. La Empresa y el Sindicato coinciden en la necesidad de que este programa se mantenga con la intención de prevenir y dar tratamiento a eventuales enfermedades ocupacionales, permitiendo la participación activa del Comité de Seguridad y Salud establecido en la Ley 29783 y el Decreto Supremo No.005-2012-TR o las normas que las modifiquen, complementen y/o sustituyan.
- d. La periodicidad del examen médico ocupacional será el que las normas legales determinen pero cuando menos esta será anual. Así mismo se establecerá un sistema de seguimiento a las observaciones médicas que se determinen en estos exámenes, sean estas relacionadas o no al trabajo, debiendo los trabajadores cumplir con subsanar dichas observaciones en los plazos indicados por los médicos.
- e. Se considerarán las competencias personales y profesionales de los trabajadores, en materia de seguridad y salud en el trabajo, al momento de asignarles las labores, debiendo ser registrado el cambio de puesto de trabajo así como lo realizado en relación a información, evaluación y capacitación brindada.
- f. La compañía conviene en asignar el trabajo adecuado temporal a los trabajadores que hayan terminado su tratamiento médico como consecuencia de un accidente de trabajo o enfermedad profesional y que sufran incapacidad física temporal que no les permita desempeñarse inmediatamente en las tareas de su puesto de trabajo original, sin menoscabo de sus derechos remunerativos y de categoría. Esta cláusula no será de aplicación en los casos de invalidez permanente y absoluta o de detrimento de facultades físicas o mentales que hagan inviable el traslado.
- g. En el Plan de Seguridad y Salud Ocupacional, se tendrán en cuenta los factores de riesgo que puedan incidir en las funciones de procreación de los trabajadores, en particular por la exposición a los agentes físicos, químicos, biológicos, ergonómicos y psicosociales, con el fin de adoptar las medidas preventivas necesarias.
- h. Se protegerá a las mujeres gestantes y aquellas que se encuentran en periodo de lactancia cumpliendo lo indicado en la normativa nacional, evitando consecuencias en la salud del feto o la madre debida a los riesgos específicos para este grupo de trabajadoras.
- i. Se requerirá a las empresas que prestan servicios médicos en los campamentos, que destaquen personal médico que tenga una experiencia total mínima de 05 años contados a partir de la emisión del título de médico cirujano, 02 años desde la emisión del título de especialista en Traumatología o Emergencias o 01 año en el caso de la especialidad de medicina interna. Asimismo contar con los cursos de PHTLS, ATLS y ACLS.



Para efectos del presente convenio, se considerará 01 año de plazo contado a partir de la suscripción del mismo para que los médicos destacados para la especialidad de toxicología, realicen un entrenamiento en esta especialidad.

- j. La presencia de Enfermedades Ocupacionales incluyendo las de tipo oncológico, que sean técnicamente diagnosticadas y cuya causa esté directamente relacionada con factores propios del trabajo desarrollado, deben recibir especial atención, en consecuencia tendrá que adoptarse el control del riesgo relacionado y elaborarse un mapeo en los trabajadores que compartieron las mismas actividades o estuvieron en las mismas áreas de trabajo.
- k. Se requerirá a las empresas que prestan servicios médicos capacitar al personal médico, enfermeras y técnicos de enfermería así como a los miembros de las brigadas de salud según corresponda, en la atención, prevención y tratamiento oportuno de patologías frecuentes y relacionadas al ambiente de trabajo como por ejemplo, exposición a hipoxia por altura geográfica.
- l. Los riesgos en el trabajo serán controlados permanentemente, siguiendo la jerarquía de control técnicamente establecida que incluye: ingeniería, señalizaciones, alertas y/o controles administrativos y uso de equipos de protección personal adecuados. Dicho control deberá estar alineado con las normas nacionales vigentes y aplicables y tomará como referencia las recomendaciones de organismos internacionales pertinentes.
- m. Para efectos de la póliza de seguro médico – EPS, las enfermedades preexistentes serán definidas por las normas legales sobre la materia y lo que regule la Superintendencia de Empresas Prestadoras de Salud o autoridades competentes.

## 22. Seguro Oncológico

La empresa se compromete en contratar y asumir los costos de un seguro oncológico para todos los trabajadores como parte de la cobertura médica contratada con la Entidad Prestadora de Salud.

## 23. Subsidio a familiares de trabajadores que han sufrido un accidente o emergencia.

La empresa conviene en otorgar un subsidio integral para cubrir gastos de traslado y alojamiento a un familiar del trabajador que haya sufrido un accidente de trabajo o una emergencia de salud en el trabajo cuando deba desplazarse al lugar de tratamiento o recuperación en que este se encuentra a fin de proporcionarle asistencia y apoyo. En caso que el área de Bienestar Social lo considere necesario y en coordinación con el secretario de bienestar social del sindicato, se otorgará el apoyo hasta dos familiares.

En casos especiales se otorgará el mismo beneficio a un dirigente sindical.

## 24. Préstamo Especial

La Empresa conviene en otorgar a los trabajadores que lo soliciten un préstamo de



hasta (03) remuneraciones básicas mensuales, en casos extraordinarios debidamente sustentados, para ser cancelado mediante descuento por planillas en el término de dieciocho (18) meses, sin intereses, con la finalidad de ayudar a la atención y/o solución de dichas necesidades extraordinarias. La calificación de la procedencia del préstamo será realizada por el área de Recursos Humanos.

## 25. Permisos a los Trabajadores

En caso de fallecimiento del cónyuge o conviviente, hijos, nonatos, padres, y hermanos de un trabajador; de intervención quirúrgica imprevista y de severidad del cónyuge o conviviente, padres o hijos; o, del nacimiento de un hijo del trabajador, la empresa conviene en otorgar los siguientes permisos con goce de haber:

- Si el fallecimiento se produce dentro del departamento de Ancash: Cuatro (04) días.
- Si el fallecimiento se produce en cualquier otro departamento del país: Cuatro (04) días, más el término de la distancia.
- Si la intervención quirúrgica se practica dentro del departamento de Ancash Tres (03) días.
- Si la intervención quirúrgica se practica en cualquier otro departamento del país: tres (03) días, más el término de la distancia.
- Si el nacimiento se produjo dentro del departamento de Ancash: cinco (05) días.
- Si el nacimiento se produjo en cualquier otro departamento del país: cinco (5) días, más el término de la distancia.

El trabajador que goce del permiso está obligado a presentar a su Supervisor inmediato, dentro de las 48 horas posteriores a su retorno a las labores, la partida de defunción o nacimiento correspondiente, o certificado médico correspondiente que justifique el permiso.

- El trabajador que tenga un problema que por su naturaleza sensible deba gestionarse de manera confidencial podrá solicitar un permiso sin goce de haber hasta por 3 días mas el término de la distancia por cada año calendario. Los casos serán solicitados a través del Sindicato y serán otorgados con la opinión favorable de Recursos Humanos.

## 26. Movilidad por Emergencias

La Empresa conviene en otorgar las facilidades de movilidad a los trabajadores que requieran desplazarse fuera de los campamentos mineros de Yanacancha y Puerto Punta Lobitos y cualquier otra unidad productiva que se abra hasta Lima, Huaraz, Chimbote, San Marcos o Huallanca; en caso de fallecimiento de familiares directos (cónyuge o conviviente, hijos, nonatos, padres y hermanos) o nacimiento de un hijo, o intervención quirúrgica imprevista y de severidad, del cónyuge o conviviente, padres o hijos.

En caso que la emergencia sea comunicada en el turno de día y con más de seis horas antes que la salida del transporte regular, la empresa proporcionará un vehículo para el transporte respectivo; en caso contrario se utilizará el transporte regular de buses. Casos especiales serán evaluados por Recursos Humanos.



## 27. Transporte de Personal

La Empresa conviene en seguir manteniendo los actuales servicios de movilidad para el traslado del personal al centro de trabajo y viceversa de las siguientes rutas:

- Mina – Lima.
- Mina - Huaraz.
- Mina - San Marcos.
- Mina - Huallanca.
- Huarmey - Lima.
- Huarmey - Huaraz (cuando no hubiera disponibilidad de buses de acuerdo al cronograma de transporte, se reembolsará el costo del pasaje en transporte terrestre interprovincial).
- Huarmey - Chimbote (se reembolsara el costo del pasaje en transporte terrestre interprovincial).

Los buses recogerán y dejarán al personal en los horarios y paraderos que sean determinados por la empresa, considerándose la opinión del sindicato.

## 28. Asistencia Legal

La empresa conviene en otorgar asistencia legal, en forma inmediata y gratuita, a todos los trabajadores que sufran algún accidente vehicular cuando se encuentren realizando labores para la empresa y estén conduciendo o como pasajeros en un vehículo de propiedad de la empresa.

Los alcances de esta asistencia legal no comprenderán las demandas judiciales que deseen realizar los trabajadores accidentados o sus deudos contra la empresa o terceros.

En caso de un accidente con resultados fatales se extenderá a prestar asistencia legal a la familia de la víctima con el objetivo de obtener la declaratoria de herederos y cobrar los seguros correspondientes.

## 29. Reemplazo por cese del Titular

La Empresa conviene que en el caso que un trabajador cese a causa de jubilación, invalidez parcial o permanente, o fallecimiento, otorgará trabajo a uno de los familiares directos, siempre y cuando cumpla con las competencias requeridas, para la vacante que se producirá por esta causa o en otra área si existiera una vacante. Casos especiales serán expuestos en el Comité Paritario.

## 30. Beca por Estudios Superiores

La empresa concederá 500 becas anuales de S/. 3,000 (tres mil y 00/100 Nuevos Soles) a igual número de hijos de trabajadores que estudien carreras con una duración de tres o mas años en Universidades o Institutos Superiores reconocidos por Ley.

Este beneficio será regulado por la Comisión Paritaria, con las siguientes reglas mínimas:



- a. Los beneficiarios deberán ser hijos de trabajadores de la empresa con edades entre los 15 y 26 años de edad, o en segunda prioridad los mismos trabajadores que cursen estudios superiores en carreras afines a su puesto de trabajo.
- b. En el mes de febrero de cada año se adjudicarán las becas correspondientes mediante sorteo entre los hijos inscritos. De no cubrirse las becas el Comité Paritario señalará la fecha para la segunda convocatoria.
- c. Se otorgará como máximo dos becas por grupo familiar del trabajador.
- d. De no cubrirse todas las becas con los hijos de los trabajadores, podrán participar en la tercera convocatoria y como segunda prioridad los trabajadores que cursen estudios superiores.
- e. Para gozar de este beneficio, los trabajadores deberán acreditar los estudios superiores con los certificados o documentos pertinentes.
- f. Las instituciones educativas deberán contar con las autorizaciones y reconocimientos oficiales correspondientes.
- g. A los trabajadores beneficiados con las becas se les dará las facilidades para que puedan asistir a rendir sus exámenes programados, debiendo solicitarlos a su supervisor inmediato con una anticipación no menor a 10 días; este permiso deberá ser compensado con días de trabajo en fechas programadas por la supervisión.

**31. Caducidad de Antecedentes**

La Empresa conviene en que las suspensiones y amonestaciones que pudieran tener los trabajadores, no sean tomadas en consideración como antecedentes al momento de imponer una nueva medida disciplinaria, luego de transcurridos dos años sin que hayan cometido infracción alguna.

Las evaluaciones de desempeño anuales se referirán siempre al desempeño de ese periodo y no podrán tomarse en consideración desempeños o comportamientos de periodos anteriores.

**D. RELACIONES COLECTIVAS**

**32. Fuero y Licencia Sindical**

La Empresa conviene en ampliar el ámbito de protección del fuero sindical, que se refiere el artículo 30° de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, a totalidad de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato, con un máximo de 21 dirigentes y a los integrantes de la Comisión del Pliego de Reclamos, salvo el caso de extinción total de los contratos de trabajo por disolución o liquidación de la empresa, así como por quiebra.

La Empresa conviene en otorgar licencia sindical a los dirigentes del sindicato y/o delegados por un total de 600 días / hombre al año para su uso por el conjunto de los miembros de la Junta Directiva del Sindicato y/o delegados. La empresa otorgará la licencia al dirigente que indique el secretario General del Sindicato o quien haga sus veces, mediante comunicación escrita.



La licencia sindical se otorga con goce de haber y el tiempo que dure la misma se considera como de trabajo efectivo para todos los efectos, inclusive para efectos del cálculo de Utilidades.

Para notificar las licencias sindicales se tendrá en cuenta lo siguiente:

- Se efectuará con diez (10) días de anticipación para todos los miembros de la Junta Directiva y los delegados de mina.
- Se efectuará con veinticuatro (24) horas de anticipación en caso de emergencia para los integrantes de la Junta Directiva del Sindicato y los Delegados que ellos indiquen.
- Se efectuará con cuarenta y ocho (48) horas de anticipación en caso de representantes de la Junta Directiva del Sindicato de Base Huarney y los Delegados que ellos indiquen.
- En caso de evento extraordinario, que no permita efectuar la notificación con la anticipación señalada en el párrafo b), el Secretario General y otro miembro de la Junta Directiva deberán comunicarse con Recursos Humanos para analizar conjuntamente la situación.

### 33. Viáticos para Dirigentes Sindicales y Delegados

La empresa conviene en reajustar los viáticos a los representantes del Sindicato que asistan a reuniones con la Empresa de la siguiente manera:

- Dirigentes o delegados con residencia diferente al lugar de reunión (Lima Huaraz): S/. 180.00 (ciento sesenta y 00/100 Nuevos Soles).
- Dirigentes o delegados con residencia en el lugar de reunión (Lima - Huaraz): S/. 70.00 (setenta y cinco y 00/100 Nuevos Soles).

### 34. Aniversario Sindical

Por el día de su Aniversario (12 de mayo de cada año), la Empresa conviene en otorgarle al Sindicato una asignación equivalente a tres mil 00/100 Dólares Americanos (US\$ 3,000.00).

### 35. Permiso para Asistir a Eventos de Capacitación o Deliberativos y Actos de Concurrencia Obligatoria

La Empresa conviene en otorgar permiso, con goce de remuneraciones, no deducible de la licencia sindical, a los dirigentes sindicales y delegados, en los siguientes casos:

- Cuando tengan que concurrir a seminarios, cursos, eventos capacitación o formación, así como a asambleas, congresos y, en general reuniones de órganos deliberativos, debidamente convocados en uno u otro caso, por organismos sindicales de grado superior, o entidades gubernamentales u organizaciones no gubernamentales con reconocimiento oficial. Estos permisos se brindarán a un máximo de cinco (05) dirigentes sindicales o delegados por un máximo de tres (03) días cada vez, más el término de la distancia, por un máximo de tres (03) veces durante el año calendario. Se manejará con flexibilidad el número de



participantes siempre que no se exceda del total días calendario otorgados (45 días al año).

- b) Cuando deban asistir a actos de concurrencia obligatoria, ante citaciones de autoridades administrativas, judiciales, políticas, policiales o de índole similar, por acciones, reclamaciones o procesos promovidos tanto por el Sindicato o los trabajadores como por el empleador o terceros.

### 36. Local Sindical

La empresa continuará brindando un ambiente en condiciones adecuadas para el funcionamiento del local sindical en Mina y Puerto Punta Lobitos.

La empresa dará prioridad en el uso de las salas multiuso para efectos de la celebración de las asambleas de afiliados que el sindicato convoque, siempre que esto sea comunicado a la empresa con no menos de 48 horas de anticipación.

La Empresa continuará asumiendo en su integridad el mantenimiento y limpieza de los locales sindicales. Con relación a la limpieza de los locales sindicales en Mina y Puerto Punta Lobitos, ésta se realizará cuando menos tres (03) veces por semana, tal y como se viene realizando en la actualidad.

### 37. Facilidades de Comunicación

La empresa seguirá brindando al Sindicato, en Mina y Puerto Punta Lobitos, las facilidades para la comunicación de éste con sus afiliados, poniendo a su disposición, en zonas fijadas por acuerdo de partes, paneles o murales para la colocación de carteles, avisos o comunicados. Asimismo, permitirá la distribución de boletines, comunicados, volantes y, en general, de material impreso dirigido a los afiliados del Sindicato, sin obstaculizar ni impedir su circulación. Igualmente, mantendrá el acceso a Internet, incluyendo el acceso a correos electrónicos personales.

### 38. Derecho a la Información

La Empresa conviene en proporcionar al Sindicato a través de la comisión paritaria, la información sobre la situación de las relaciones laborales, a fin de que pueda ejercer cabalmente su función de representación de los trabajadores. A tal efecto, la Empresa entregará al Sindicato información relativa a:

- a) Número total de trabajadores que laboran en la Empresa sujetos a contratos de trabajo a plazo indeterminado o contratos bajo cualquier otra modalidad, directamente o a través de terceros; así como de practicantes y becarios.
- b) Cese de los trabajadores afiliados, por cualquier motivo, con la documentación que se hubiere cursado en cada caso. A solicitud de cualquier trabajador no afiliado, se proporcionará al Sindicato la misma información. El trabajador afiliado podrá solicitar por escrito que esta información no se proporcione al sindicato, por razones de privacidad.
- c) Sanciones impuestas a los trabajadores afiliados con las razones que las motivaron. A solicitud de cualquier trabajador no afiliado, se proporcionará al Sindicato la misma información. El trabajador afiliado podrá solicitar por escrito que esta información no se proporcione al sindicato, por razones de privacidad.



- d) Movimientos de personal y modificaciones de contratos individuales de trabajo de los trabajadores afiliados. A solicitud de cualquier trabajador no afiliado, se proporcionará al Sindicato la misma información. El trabajador afiliado podrá solicitar por escrito que esta información no se proporcione al sindicato, por razones de privacidad
- e) Situación relativa a la aplicación de las normas legales relativas a higiene y seguridad ocupacional así como al bienestar de los trabajadores.
- f) Estado de las cotizaciones a los diferentes sistemas de seguridad social, de los trabajadores que representa.
- g) Información referente a las remuneraciones y pago de utilidades de los trabajadores que representa.
- h) Los cambios derivados de la fusión, escisión y otras formas de transmisión en la Empresa.
- i) Número de trabajadores y sus puestos de trabajo de aquellos trabajadores involucrados en servicios esenciales para la empresa.
- j. Las calificaciones obtenidas por los trabajadores afiliados al sindicato en los procesos de evaluación anual que se realicen, previa autorización expresa de cada trabajador.
- k. La información sobre el número de familiares dependientes y sus edades, previa autorización expresa de cada trabajador; y
- l. La descripción de puestos de todas las áreas de trabajo. Esta información se entregará en el mes de abril de cada año.

La información detallada en los acápites b), c) y d) deberá ser entregada al Sindicato cuando sea requerido. La información detallada en los demás acápites deberá ser entregada con una periodicidad mensual, salvo el punto i), que deberá ser entregada en el primer trimestre de cada año.

### 39. Comisión Paritaria

Las partes acuerdan mantener el Comité Conjunto Sindicato – Gerencia (en adelante, el Comité Paritario), con el objeto de tratar asuntos de interés común, con la filosofía del respeto mutuo, la confianza y los valores de Antamina. Los temas de interés común que serán tratados en el Comité Paritario, están referidos a Seguridad, Salud, Relaciones Laborales, Producción y Costos.

Las reuniones del Comité Paritario, se realizarán mensualmente, salvo que surjan otros temas que por acuerdo de partes sea necesario tratar extraordinariamente. El Comité Paritario estará conformado por cinco representantes de la empresa y cinco representantes del sindicato, su presidencia será alternada por un representante de cada parte.

Esta comisión se instalara a los 15 días de entrar en vigencia el presente convenio y aprobará un reglamento interno de sesiones y un cronograma de trabajo. Tiene como funciones principales dar seguimiento y velar por la ejecución y cumplimientos de los acuerdos, compromisos y obligaciones que nacen de este convenio y cuando se delegue expresamente una función específica. Los problemas de interpretación que surjan de alguna de las cláusulas de este convenio se someterán a debate en esta comisión para arribar a un acuerdo sobre la diferencia suscitada sin perjuicio del derecho de las partes de acudir a la autoridad administrativa, poder judicial o vía arbitral.



Adicionalmente participará en la contratación de los servicios de salud, alimentación, seguro medico, transporte interno y externo, así como otros concernientes al bienestar de los trabajadores.

**Decisiones no afectadas por el Bono de Productividad**

Son decisiones de Gerencia, pero no limitadas a éstas las siguientes:

- Salarios.
- Promociones.
- Honorarios por servicios.
- Selección de proveedores.
- Quejas sobre políticas, procedimientos, directivas en la Compañía.

**40. Prácticas Profesionales**

La Empresa conviene en conceder a los familiares de los trabajadores comprendidos en el ámbito de vigencia de la presente Convención Colectiva, hasta el cuarto grado de consanguinidad o segundo grado de afinidad, que hayan concluido estudios superiores, prácticas profesionales, de acuerdo al número de vacantes que ésta fije y el proceso de selección que se realice. Los detalles respecto de los requisitos, número de vacantes, los postulantes a las mismas, los criterios de evaluación y resultados de la misma serán comunicados a la Comisión Paritaria.

La Empresa difundirá en lugares visibles y comunicará al Sindicato las convocatorias a realizar.

**41. Capacitación a Trabajadores y Familiares en SENATI**

La Empresa conviene en seguir implementando el programa de capacitación para posibilitar que los trabajadores y familiares de trabajadores, hasta el cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, cursen estudios superiores en SENATI. Las modalidades, números de vacantes y sistema de selección, serán fijadas por la empresa considerando las recomendaciones de la comisión paritaria.

**42. Desarrollo de Personal**

La empresa apoya y promueve el desarrollo profesional de sus trabajadores usando la metodología de Desarrollo por competencias (desarrollo de conocimientos, habilidades y destrezas) brindando capacitación de acuerdo al diagnóstico de brechas de competencias del puesto actual.

La Empresa conviene en implementar anualmente y en todas las áreas el programa de capacitación y productividad a que se refiere el artículo 85° de la Ley de Productividad y Competitividad Laboral, tomando en cuenta las recomendaciones del Comité Paritario.

La empresa implementará un ambiente para la capacitación de los trabajadores con las facilidades necesarias tanto en Yanacancha como en Puerto Punta Lobitos.



### 43. Cumplimiento de Leyes Laborales por parte de Empresas Prestadoras de Servicios

La Empresa y el Sindicato coinciden en la importancia del respeto a las leyes laborales; así como la necesidad del fiel cumplimiento de las mismas en todo ámbito de Compañía Minera Antamina SA, incluyendo a las Empresas de Intermediación y Tercerización que prestan servicios para ésta.

Así mismo la Empresa velará por el cumplimiento de las jornadas laborales atípicas de acuerdo a lo establecido en las normas legales, normas de seguridad y salud en el trabajo en las empresas de intermediación y exigirá a la empresa de tercerización de servicios que cumpla con las jornadas laborales atípicas de acuerdo a lo establecido en las normas legales, normas de seguridad y salud en el trabajo.

### E. AMBITO y VIGENCIA

#### 44. Ámbito

La presente Convención Colectiva es de aplicación a todos los trabajadores comprendidos en el ámbito de la Negociación Colectiva que tuvieron contrato de trabajo vigente al 24 de julio de 2012 y figuren en la Planilla al momento de la firma del presente convenio colectivo.

#### 45. Duración

La duración de la presente Convención será de tres años contados desde el 24 de julio de 2012, finalizando en consecuencia el 23 de Julio del 2015.

#### 46. Carácter Permanente

La Empresa conviene que los beneficios y derechos pactados en la presente Convención Colectiva tendrán carácter permanente y continuarán rigiendo hasta que, por acuerdo de partes, sean modificados, sustituidos o derogados.

La presente Convención Colectiva reemplaza en todas sus partes a los acuerdos de Convenios Colectivos anteriores suscritos el 24 de julio del 2003, el 28 de noviembre del 2008, y el 26 de noviembre del 2009.

#### 47. Conservación de Beneficios

La Empresa conviene en conservar y seguir otorgando los beneficios que actualmente gozan los trabajadores, tales como: alimentación como condición de trabajo, Plan de Salud EPS, Seguro de Vida Ley, EsSalud Vida. Seguro de Vida Grupo, Transporte de Personal y la entrega regular y periódica, y renovación por uso o desgaste, de uniformes apropiados al trabajo en cada área de la operación, mina, concentradora y punta lobitos, casacas, chompas cuello Jorge Chávez, toallas de baño y útiles de aseo. En general, la Empresa mantendrá cualquier otro beneficio que por acto unilateral o costumbre venga otorgando a los trabajadores, sin que esta Convención Colectiva pueda interpretarse o aplicarse en el sentido de disminuir o



afectar su percepción.

#### 48. Difusión del Convenio

La empresa conviene en imprimir y difundir el presente Convenio Colectivo, para conocimiento de todos los trabajadores en forma gratuita, dentro de los sesenta (60) días siguientes a su celebración; así mismo procederá a su difusión por intranet. Adicionalmente la empresa se compromete a imprimir y entregar al sindicato mil quinientos ejemplares del convenio colectivo para su distribución.

### F. ARMONIA LABORAL

#### 49. Compensación por armonía laboral.

La Empresa conviene en otorgar a cada uno de los trabajadores operadores de las categorías salariales con las categorías W1 a W7 con contrato a plazo indeterminado o con contrato modal con un plazo no menor a un año, ingresados con anterioridad al 24 de julio del 2012 y con vínculo laboral vigente a la fecha de la firma del presente convenio, por única vez y en razón de la solución amical del presente pliego en trato directo, sin que haya ocurrido una paralización de labores, una bonificación que las partes acuerdan tendrá carácter remunerativo y será en consecuencia base de cálculo para la distribución de utilidades y la fijación del tope correspondiente, según el siguiente detalle:

Fecha de Ingreso	Monto S/.
Posterior al 24/julio/2009 y hasta el 23/julio/2012	35,000.00
Entre el 24/julio/2006 hasta el 23/julio/2009	37,000.00
Entre el 24/julio/2003 hasta el 23/julio/2006	40,000.00
Antes del 24/julio/2003	45,000.00

La Empresa conviene que el monto pactado (Compensación por Armonía Laboral y la parte proporcional correspondiente por adelanto de distribución de utilidades) será abonada conjuntamente con la fecha de pago de fin de mes regular que sea más próximo.

#### 50. Solución de Controversias

Ambas partes convienen en procurar la solución armoniosa y pacífica de las controversias que pudieran suscitarse por la aplicación de la presente Convención Colectiva de Trabajo. La Comisión Paritaria podrá adoptar acuerdos para garantizar su aplicación de acuerdo a la común intención de las partes.

Puesto en conocimiento de la Comisión paritaria la existencia de una controversia de aplicación, ésta contará con el plazo máximo de ocho (08) días útiles para darle solución. Si transcurrido dicho plazo la Comisión Paritaria no concilia la controversia, la parte afectada en sus derechos podrá formular la reclamación correspondiente ante las autoridades competentes, según el caso.



## ANEXO I

### **BONO DE PRODUCTIVIDAD 2012 - 2015**

El Bono de Productividad es creado y diseñado para motivar y premiar económicamente el esfuerzo de todos los trabajadores de Antamina por reducir los costos de operación y por mejorar la productividad de la empresa.

Como resultado del compromiso de establecer y mantener un proceso conjunto entre el sindicato y la empresa, la compañía se compromete en mantener el Bono de Productividad, conjuntamente diseñado, el cual podrá estar sujeto a modificaciones apropiadas de común acuerdo entre la empresa y el sindicato tomando en cuenta las siguientes pautas:

- Se formará un Comité Paritario permanente con miembros del sindicato y la gerencia para revisar periódicamente la aplicación del bono de productividad. El comité estará formado por 5 representantes del sindicato y 5 representantes de la empresa.
- El Comité se reunirá trimestralmente para revisar los resultados del bono y analizar posible medidas que mejoren la productividad.
- En caso de un cambio significativo en la operación por eventos que están fuera del control de la empresa o de sus trabajadores; el Comité Paritario se reunirá para asegurar que los lineamientos y objetivos sean consistentes en el nuevo plan.
- La empresa reconoce que este Bono de Productividad es una parte del Convenio Colectivo 2012-2015 y la empresa no hará ningún cambio o modificación al mismo hasta que sea revisado y aprobado por el Comité Paritario.

#### **Aplicación del Bono de Productividad**

Los cálculos del Bono de Productividad se efectuarán trimestralmente, de acuerdo al año calendario (Enero, Febrero, Marzo) (Abril, Mayo, Junio) (Julio, Agosto, Septiembre) (Octubre, Noviembre, Diciembre).

#### **Componentes del Bono de Productividad:**

##### **A. Producción Mina:**

- Toneladas Minadas + toneladas remanipuladas (promedio por día)

Producción Mina	Meta para Bono
Alta Ley	Si
Media Ley	Si
Baja Ley	Si
<i>Total Mineral</i>	Si
<b>Desmorte</b>	Si
Desmorte a Botaderos	Si
Desmorte a Rampa y plataforma Botadero Sur	Si
Desmorte a Buttress Norte	Si
Desmorte a Presa de Relaves	Si



Desmante a Buttress Tucush	Si
Desmante Total	Si
<b>Total Producción Mina</b>	Si
<b>No Producción</b>	
Expense Project	No
Desperdicio – Remanipuleo / Mantenimiento de Caminos	Si
Remanipuleo Stockpile Alta Ley (Drawdown)	Si
Remanipuleo para Mezcla/Campaña	Si
Remanipuleo Stockpile Bornita (M5, M6)	Si
Remanipuleo Stockpile Baja Ley	Si
Remanipuleo Stockpile Media Ley	Si

**B. Producción Concentradora:**

- Toneladas molidas (promedio por día)

**C. Consumos de principales insumos por tonelada movida y de remanejo en Mina:**

- Se considerará el consumo promedio ponderado de los principales insumos:
  - Llantas
  - Explosivos
  - Combustibles

Para hallar el valor del consumo de los principales insumos en el trimestre, se tomará el precio teórico por unidad utilizado para el presupuesto anual.

La meta será el resultado de multiplicar el precio presupuestado por el consumo presupuestado dividido entre la suma de toneladas movidas y de remanejo presupuestas.

Esta cifra será comparada con el resultado obtenido de multiplicar el precio presupuestado por el consumo real dividido entre la suma de toneladas movidas y de remanejo reales en el trimestre.

La diferencia positiva o negativa genera o no la parte proporcional del bono por este componente.

$$\text{Meta} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{presupuestada}}) / \text{TN}_{\text{presupuestada}}$$

$$\text{Consumo} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{real}}) / \text{TN}_{\text{reales}}$$

**D. Consumos de principales insumos por toneladas procesadas en Concentradora:**

- Se considerará el consumo promedio ponderado de los principales insumos:
  - Bolas de molienda
  - Reactivos
  - Energía eléctrica



Para hallar el valor del consumo de los principales insumos en el trimestre, se tomará el precio teórico por unidad utilizado para el presupuesto anual.

La meta será el resultado de multiplicar el precio presupuestado por el consumo presupuestado dividido entre las toneladas procesadas presupuestas.

Esta cifra será comparada con el resultado obtenido de multiplicar el precio presupuestado por el consumo real dividido entre las toneladas procesadas realmente en el trimestre.

La diferencia positiva o negativa genera o no la parte proporcional del bono por este componente.

$$\text{Meta} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{presupuestada}}) / \text{TN}_{\text{presupuestadas}}$$

$$\text{Consumo} = (\text{Precio}_{\text{presupuestado}} \times \text{Cantidad}_{\text{real}}) / \text{TN}_{\text{reales}}$$

#### Criterios:

- Se pagará el Bono por llegar a lo presupuestado en los componentes, no sólo por sobrepasarlos.
- No habrá porcentajes negativos por resultados inferiores al 95% de lo presupuestado.
- El monto del bono será lineal (igual porcentaje al mejorar como al desmejorar respecto del presupuesto).
- Consumos de principales insumos, Producción Mina y Producción Concentradora: Presupuesto.
- No se establece un límite para el bono, la escala es lineal en función al porcentaje de mejora de la productividad.
- Para el cálculo del Bono de Productividad del tercer trimestre 2012, se tomarán en cuenta los nuevos criterios a partir del 1ro de julio de 2012.

#### Cálculo

Se pagará

- S/.1,500 en total por trimestre por llegar al presupuesto
  - Si el resultado es 95% del presupuesto: no se paga bono.
  - Si el resultado es 105% del presupuesto: Se pagará S/.3,000 por trimestre
- Los criterios serán los mismos que son fijados anualmente en el presupuesto anual de la empresa.
- La empresa realizará una detallada exposición a los representantes del sindicato ante el comité del procedimiento de formulación del presupuesto y de las razones por las cuales se han fijado las cifras correspondientes a los criterios mencionados, antes de su aprobación, a fin que el sindicato sea debidamente informado y pueda expresar su opinión y sugerencias.
- Los resultados positivos porcentuales respecto a las metas fijadas para los criterios mencionados resultarán en un Bono de acuerdo a los montos que se detallan en el Cuadro 01.
- Los pagos del Bono de Productividad serán realizados cada trimestre en su totalidad.



6. En caso que el Comité paritario determine que la definición inicial de las metas fue inadecuado, el comité podrá modificar las mismas y aplicarlas de manera retroactiva.
7. El pago del Bono de Productividad ganado, se hará efectivo el día quince del mes siguiente al trimestre cumplido.
8. En el Bono de Productividad participarán todos los trabajadores de Antamina con contrato vigente al 24 de Julio del 2012.
9. El monto del Bono de Productividad será pagado en forma proporcional a los días trabajados durante el trimestre.
10. Los montos descontados por inasistencia serán repartidos a los trabajadores con asistencia perfecta al finalizar el trimestre, esto será detallado en el comunicado respectivo.
11. Las licencias sindicales, las vacaciones, y los descansos médicos por accidente de trabajo o enfermedad profesional, no se considerarán como inasistencias para el cálculo del bono de productividad.
12. Los trabajadores comprendidos en cualquier otro bono por cumplimiento de objetivos establecidos, o por establecerse por decisión unilateral del empleador, recibirán el monto que sea mayor entre dicho bono o el Bono de Productividad.
13. Si un trabajador se retira de la Empresa, el bono le será pagado en forma proporcional al tiempo laborado en el trimestre.
14. El progreso de los factores del Bono de Productividad será reportado a los trabajadores trimestralmente.

**Cuadro 01**

**CALCULO DE BONO DE PRODUCTIVIDAD (CIFRAS EN NUEVOS SOLES)**

Resultados Positivos o Negativos	SI.	95%	97.50%	100%	102.50%	105%
<b>Mina</b>						
Tonelaje por día (TM pd)	562.5	0	281.25	562.5	843.75	1,125
<b>Concentradora</b>						
Tonelaje molido (TM pd)	562.5	0	281.25	562.5	843.75	1,125
<b>Consumos en Mina</b>						
Consumo por TN producida	187.5	0	93.75	187.5	281.25	375
<b>Consumos en Concentradora</b>						
Consumo por TN producida	187.5	0	93.75	187.5	281.25	375
	<b>1,500</b>	<b>0</b>	<b>750</b>	<b>1,500</b>	<b>2,250</b>	<b>3,000</b>



*[Handwritten signature]*



*[Handwritten signature]*

**ANEXO II**

Categoría	Posición	Salario S/. al 23/07/12
W1	ELECTRICISTA I	5,705.64
	INSTRUMENTISTA I	5,705.64
	MAESTRO MECANICO	5,705.64
	OPERADOR DE ALMACEN I	5,705.64
	OPERADOR DE CONCENTRADORA I	5,705.64
	OPERADOR DE GRUAS I	5,705.64
	OPERADOR DE CHANCADORA SENIOR	5,705.64
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA I	5,705.64
W2	ELECTRICISTA II	5,215.10
	INSTRUMENTISTA II	5,215.10
	MECANICO I	5,215.10
	OPERADOR DE CONCENTRADORA II	5,215.10
	OPERADOR DE GRUAS II	5,215.10
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA II	5,215.10
	OPERADOR DE PIT UTILITY I	5,215.10
	OPERADOR DE VOLADURA I	5,215.10
	OPERADOR Y MANTENEDOR DE AGUAS Y RELAVES	5,215.10
	SOLDADOR I	5,215.10
	TECNICO AMBIENTAL SENIOR	5,215.10
	OPERADOR DE CHANCADORA I	5,215.10
TECNICO DE TELECOMUNICACIONES	5,215.10	
W3	ELECTRICISTA III	4,705.06
	INSTRUMENTISTA III	4,705.06
	MECANICO II	4,705.06
	OPERADOR DE CHANCADORA II	4,705.06
	OPERADOR DE CONCENTRADORA III	4,705.06
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA III	4,705.06
	OPERADOR DE PIT UTILITY II	4,705.06
	OPERADOR DE VOLADURA II	4,705.06
SOLDADOR II	4,705.06	
W3A	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA III 3A	4,587.29

*[Vertical handwritten signatures on the left margin]*

*[Vertical handwritten signatures on the right margin]*

*[Horizontal handwritten signatures at the bottom of the page]*



Categoría	Posición	Salario S/. al 23/07/12
W4	OPERADOR DE LABORATORIO METALURGICO	4,442.49
	OPERADOR DE LABORATORIO QUIMICO	4,442.49
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA IV	4,442.49
	OPERADOR DE METALURGIA	4,442.49
	MUESTRISTA SENIOR	4,442.49
	TECNICO AMBIENTAL I	4,442.49
W5	AYUDANTE DE CONCENTRADORA I	4,332.97
	ELECTRICISTA IV	4,332.97
	INSTRUMENTISTA IV	4,332.97
	MECANICO III	4,332.97
	MUESTRISTA I	4,332.97
	OPERADOR DE ALMACEN IV	4,332.97
	OPERADOR DE CAMION DE SUCCION	4,332.97
	OPERADOR DE GRUA	4,332.97
	OPERADOR DE MAQUINARIA PESADA V	4,332.97
	SOLDADOR III	4,332.97
	TECNICO AMBIENTAL II	4,332.97
	TECNICO DE CAMPO	4,332.97
W6	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO	3,481.50
	AUXILIAR DE SEGURIDAD I	3,481.50
	AYUDANTE DE CONCENTRADORA II	3,481.50
	AYUDANTE DE OPERACIONES	3,481.50
	MUESTRISTA II	3,481.50
	TECNICO AMBIENTAL III	3,481.50
W7	AUXILIAR DE MANTENIMIENTO II	2,811.26
	AUXILIAR DE OPERACIONES	2,811.26
	AUXILIAR DE SEGURIDAD II	2,811.26
	AYUDANTE DE ALMACEN	2,811.26
	AYUDANTE DE CONCENTRADORA III	2,811.26
	AYUDANTE DE MUESTRISTA	2,811.26
	CORTADOR DE MUESTRAS	2,811.26
	TECNICO AMBIENTAL IV	2,811.26

Handwritten signatures and initials in blue ink on the left margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink on the right margin.

Handwritten signatures and initials in blue ink at the bottom of the page.

