

ANEXO A

Arbitraje Voluntario
Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades conexas de Lima y Callao
ENEL Distribución Perú S.A.A.
Negociación Colectiva 2018

PROCESO ARBITRAL ARBITRAJE VOLUNTARIO

Negociación Colectiva 2018

**Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades conexas
de Lima y Callao**

ENEL Distribución Perú S.A.A.

LAUDO POR UNANIMIDAD

**TRIBUNAL ARBITRAL
Augusto Eguiguren Praeli
Javier Neves Mujica
Luis Eduardo Cuba Velaochaga**

7 de diciembre de 2018

LAUDO ARBITRAL

El 7 de diciembre de 2018, en Lima, se reunieron los miembros del Tribunal Arbitral, señores **Augusto Eguiguren Praeli** (Presidente), **Javier Neves Mujica** (Árbitro) y **Luis Eduardo Cuba Velaochaga** (Árbitro), a efectos de poder emitir el laudo en torno al pliego de reclamos relativo a la Negociación Colectiva 2018, entre el Sindicato Unificado de Trabajadores de la Electricidad y Actividades conexas de Lima y Callao (en adelante, el SUTREL o el SINDICATO) y ENEL Distribución Perú S.A.A. (en adelante, ENEL o la EMPRESA).

En ejercicio de las facultades establecidas en la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo, Texto Único Ordenado del Decreto Ley No. 25593, aprobado por el Decreto Supremo No. 010-2003-TR del 30 de setiembre de 2003, y su Reglamento, Decreto Supremo No. 011-92-TR, del 14 de octubre de 1992 y normas modificatorias (Decretos Supremos Nos. 9-93-TR del 7 de octubre de 1993, 13-2006-TR del 7 de julio de 2006, 14-2007-TR del 28 de junio de 2007, 24-2007-TR del 27 de octubre de 2007 y 14-2011-TR del 16 de setiembre de 2011), y en el Decreto Legislativo No. 1071 (de aplicación supletoria al arbitraje instituido para solucionar los conflictos colectivos de trabajo), han emitido por **UNANIMIDAD** el laudo siguiente:

I. ANTECEDENTES

- Con fecha 17 de octubre de 2018, se llevó a cabo la Audiencia de Instalación del Tribunal Arbitral. Ahí se citó a las partes a la diligencia de intercambio de propuestas finales.
- Con fecha 19 de octubre de 2018, se requirió a la Dirección General de Trabajo la remisión del Expediente n.º 336-2017-MTPE/2.14-NC.
- Con fecha 9 de noviembre de 2018, las partes presentaron sus propuestas finales y se les otorgó hasta el 16 de noviembre de 2018 para que presenten las observaciones que estimen conveniente.
- Por escrito s/n presentado con fecha 16 de noviembre de 2018, el SINDICATO observó la propuesta final presentada por su contraparte.
- Por escrito s/n presentado con fecha 16 de noviembre de 2018, ENEL observó la propuesta final presentada por su contraparte.
- Con fecha 19 de noviembre de 2018, la Dirección General de Trabajo remitió el Expediente n.º 336-2017-MTPE/2.14-NC.

- Mediante Resolución n.º 01, de fecha 20 de noviembre de 2018, se tuvieron presentes las observaciones presentadas por las partes y se citó a las partes a la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales. Asimismo, se otorgó a las partes un plazo de tres (3) días hábiles, para que informen si ya se emitió el Dictamen Económico Laboral y, de ser el caso, presenten copia del mismo.
- Por escrito s/n presentado con fecha 26 de noviembre de 2018, el SINDICATO presentó el Dictamen Económico Laboral.
- Por escrito s/n presentado con fecha 26 de noviembre de 2018, ENEL presentó el Dictamen Económico Laboral.
- Con fecha 29 de noviembre de 2018, se llevó a cabo la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.
- Por escrito s/n, presentado con fecha 4 de diciembre de 2018, el SINDICATO presentó algunos cuadros, a efectos de que sean tomados en cuenta al momento de la emisión del Laudo.
- Mediante Resolución n.º 02, de fecha 5 de diciembre de 2018, se tuvo presente el escrito del SINDICATO presentado con fecha 4 de diciembre de 2018, con conocimiento de la contraparte.
- Mediante Resolución n.º 03, de fecha 7 de diciembre de 2018, se cerró la etapa probatoria y se citó a las partes a la notificación del Laudo.

II. DE LAS PROPUESTAS DE LAS PARTES

1. La propuesta final del SINDICATO contiene los siguientes puntos:

Cláusula Primera: ÁMBITO

La presente Convención Colectiva de Trabajo se aplica exclusivamente a los trabajadores de la empresa ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S.A.A., que a la fecha de su suscripción se encuentren afiliados a la SECCIÓN SINDICAL, ENEL - SUTREL, y cuya afiliación haya sido comunicada a la empresa oficialmente.

Cláusula Segunda: VIGENCIA

La presente Convención Colectiva de Trabajo regirá a partir del día 1º del mes de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2018.

Cláusula Tercera: PERMANENCIA

Los beneficios pactados en la presente Convención Colectiva de Trabajo, tienen la calidad de permanentes, salvo que se exprese lo contrario, en cuyo caso podrán ser renovados por acuerdo expreso al vencimiento del presente convenio.

Cláusula Cuarta: INCREMENTO DE REMUNERACIONES

Durante la vigencia de la presente Convención Colectiva de Trabajo, LA EMPRESA otorgará un incremento remunerativo sobre las actuales remuneraciones básicas (mensual), teniendo en cuenta las siguientes especificaciones:

- Un incremento equivalente a Doscientos Cuarenta y Cinco y 00/100 Soles (S/ 245.00), a los trabajadores cuyo sueldo básico sea igual o menor a S/3,000.00.
- Un incremento equivalente a Doscientos Cincuenta y Cinco y 00/100 Soles (S/ 255.00), a los trabajadores cuyo sueldo básico sea mayor a S/ 3,000.00 hasta S/ 5,000.00.
- Un incremento equivalente a Doscientos Sesenta y 00/100 Soles (S/260.00), a los trabajadores cuyo sueldo básico sea mayor a S/ 5,000.00.

Cláusula Quinta: ASIGNACIÓN POR ALIMENTACIÓN PRINCIPAL

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, el incrementar la asignación por concepto de alimentación principal de S/ 16.02 a S/ 16.40 por cada día real y efectivamente laborado.

Cláusula Sexta: ASIGNACIONES FAMILIARES

6.1. Asignación por cónyuge o conviviente: ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en abonar a sus trabajadores afiliados que tengan o adquirieran el estado civil de casado o que mantenga una relación de convivencia demostrada y reconocida bajo la modalidad de declaración jurado legalizada notarialmente y sujeta a verificación, una asignación mensual por cónyuge o conviviente. La referida asignación se otorgará sólo a uno de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten servicios en la compañía. En caso de que los beneficiarios no se pusieran de acuerdo sobre cuál de los dos lo recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador bajo responsabilidad deberá comunicar de inmediato cualquier alteración de su estado civil que determine la pérdida del beneficio como es el caso de divorcio o la viudez, o la separación en caso de convivencia

El importe de la asignación mencionada se incrementará de S/ 138.49 a S/141.86.

6.2. Asignación por hijo: ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en abonar a sus trabajadores afiliados una asignación familiar mensual por cada hijo soltero menor de 18 años de edad, debidamente inscrito y acreditado en la empresa.

ENEL continuará abonando la asignación por hijo después de que cumplan los 18 años de edad, siempre y cuando estos se encuentren cursando satisfactoriamente estudios secundarios, universitarios (pre-grado), o en institutos superiores tecnológicos, con una currícula no menor de seis semestres lectivos de duración y sólo por el período regular de estudios exigido, siempre que no perciban ingresos remunerados y estén bajo la tutela o dependan económicamente de los padres. Los trabajadores

acreditarán el derecho a recibir dicha asignación exhibiendo las constancias de estudios correspondientes.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 72.16 a S/ 73.86.

- 6.3. Asignación por hijo único, sostén de madre viuda:** ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados una asignación promedio mensual por concepto de asignación al hijo único, sostén de madre viuda.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 42.39 a S/ 43.39.

Todas las asignaciones previstas en este acápite, se generarán a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa por escrito y con cargo el derecho a percibir tales asignaciones, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a la empresa.

Cláusula Séptima: ASIGNACIÓN VACACIONAL

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, otorgar a todos los trabajadores sujetos a Negociación Colectiva, una Asignación Vacacional equivalente al 50% de una remuneración básica mensual, la misma que se abonará en la oportunidad en que el trabajador haga uso efectivo de su descanso vacacional.

Cláusula Octava: ASIGNACIÓN POR ENSEÑANZA ESCOLAR Y POR ESTUDIOS SUPERIORES

- 8.1 Asignación anual por estudios escolares:** ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, el pagar a sus trabajadores afiliados una asignación escolar anual por cada hijo en edad escolar, monto que se abona en el mes de enero de cada año, de conformidad con los requisitos establecidos por la compañía. Este pago procederá a partir del momento en que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre de cada año y se acredite su inscripción en un centro educativo.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 877.34 a S/ 898.05.

- 8.2 Asignación anual por estudios superiores:** Asimismo, ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados una asignación anual por estudios superiores por cada hijo del trabajador que cursa estudios de pre-grado en universidades o en institutos superiores tecnológicos, siempre que la currícula de este último tenga como mínimo seis semestres lectivos de duración. Monto que se abona en el mes de febrero de cada año.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 1,0587.30 a S/ 1,083.28.

- 8.3 Pensión mensual por estudios escolares:** ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados y por cada hijo en edad escolar, una asignación mensual por concepto de pensión escolar por un periodo de 10 meses de marzo a diciembre, la que será pagada en forma anual adelantada en el mes de enero de cada año junto con el pago de nómina. Este pago procederá a partir del momento en que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre del año, y se acredite su inscripción

en un centro educativo. Dicho pago se otorgar únicamente hasta que el hijo del trabajador tenga 18 años.

El importe de la asignación será de S/ 1,065.17 a S/ 1,090.31.

8.4 Pensión mensual por estudios superiores: Asimismo, ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados una asignación mensual por un período de 10 meses de marzo a diciembre, la que será pagada en forma anual adelantada en el mes de febrero de cada año con el pago de nómina, por cada hijo que curse estudios de pre-grado en una universidad o en instituto superior tecnológico, cuya currícula deberá tener como mínimo seis semestres lectivos de duración.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 1,065.17 a S/ 1,090.31.

Al solicitar el trabajador, cualquiera de los beneficios contenidos en la presente cláusula, deberá presentar la constancia de matrícula, de pago de la universidad, del instituto superior o colegio, según corresponda asumiendo la responsabilidad de la veracidad de la información que proporcione.

Queda establecido que el pago de los beneficios contenidos en la presente cláusula se regirá conforme a los requisitos y condiciones establecidos para la percepción de la asignación familiar por hijo descrita en la cláusula C, acápite 2 precedente, y serán otorgados únicamente a uno de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten servicios para ENEL. En caso de que ambos no se pusieran de acuerdo sobre cuál de los dos lo recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

Todas las asignaciones y pensiones previstas en este acápite se generarán a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa por escrito y con cargo el derecho a percibir tales asignaciones y/o pensiones, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a la empresa.

Cláusula Novena: ASIGNACIÓN POR ESTUDIOS SUPERIORES DEL TRABAJADOR.

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados que sigan estudios superiores de pre-grado en una universidad o en un instituto tecnológico superior por cada semestre académico, siempre que dichos estudios tengan relación con las actividades que desarrolla la empresa, para cuyo efecto deberán acreditar con constancia de pago o matrícula al momento de solicitar el beneficio.

La currícula deberá desarrollarse en no menos de seis (6) semestres académicos. Los estudios del trabajador no deberán interferir con el normal desenvolvimiento de su labor en la empresa.

Este beneficio se abonará por el tiempo necesario para la culminación de una sola carrera universitaria o técnica, y solamente por el período de duración normal del tiempo de estudios exigido, y siempre que semestralmente cumpla con acreditar que se mantiene estudiando.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 663.16 a S/ 678.81

Cláusula Décima: PENSIÓN EN COLEGIOS ESPECIALES PARA HIJOS DE TRABAJADORES

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en incrementar del 80% al 100% la cobertura de la pensión escolar mensual, y continuar otorgando el 100% de la matrícula, a los hijos de los trabajadores que asista a colegios especiales de Lima y Callao a causa de sus habilidades especiales y que cursen estudios primarios o secundarios.

En caso que el trabajador se acoja a percibir el presente beneficio, no le corresponderá percibir la pensión mensual por estudios escolares del hijo.

Cláusula Décima Primera: GRATIFICACIÓN POR TIEMPO DE SERVICIOS
ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en continuar otorgando a sus trabajadores afiliados una gratificación extraordinaria por tiempo de servicios en la oportunidad que el trabajador cumpla con acumular un periodo equivalente a cinco años de labor efectiva en su récord de servicios.
Dicho beneficio se otorgará de acuerdo a la siguiente escala:

Al cumplir 5 años	1 Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 10 años	1 Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 15 años	1 Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 20 años	1 ½ Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 25 años	2 ½ Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 30 años	2 ½ Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 35 años	2 ½ Remuneración Básica Mensual
Al cumplir 40 años	2 ½ Remuneración Básica Mensual

Cláusula Décima Segunda: PAGOS POR LABORAR EN HORAS EXTRAORDINARIAS

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL en continuar abonando a sus trabajadores afiliados una tasa del 1% de la remuneración básica mensual, por hora extraordinaria previamente autorizada de manera expresa, y realmente trabajada fuera de la jornada ordinaria de labores.

En los casos en que corresponda, el promedio de horas extraordinarias será computable en la remuneración vacacional, CTS y gratificaciones, de acuerdo a las normas legales sobre la materia.

Cláusula Décima Tercera: BONIFICACIÓN POR TRABAJO EN CIRCUITOS ENERGIZADOS

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados que laboren en circuitos energizados y cuyas funciones se ajusten al reglamento vigente en la empresa, una bonificación por cada día efectivamente laborado en contacto con los circuitos energizados.

El importe del bono se incrementará de S/ 13.71 a S/ 14.03.

Cláusula Décima Cuarto: PAGOS POR ALIMENTACIÓN EN HORAS EXTRAORDINARIAS

14.1 Al personal que no es de turno

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en abonar a sus trabajadores afiliados que laboren en horas extraordinarias, un pago por concepto de alimentación de acuerdo a lo que se indica a continuación:

14.1.1 Por desayuno: Cuando el personal tenga que realizar trabajo extraordinario como mínimo media hora antes del ingreso normal.

El importe del beneficio se incrementará de S/ 4.20 a S/ 4.30.

14.1.2 Por almuerzo: Tanto en el período de verano como en invierno, se efectuará de la siguiente manera:

- i) Los días sábados, domingos y feriados no laborables, tanto en el período de verano como en el invierno, se pagará a partir de las 13:30 horas, siempre que el trabajador ingrese a laborar antes de las 9:00 horas.
- ii) Si la jornada extraordinaria efectuada los días sábados, domingos y feriados no laborables es igual o superior en horas trabajadas a la labor efectuada dentro de la jornada normal, se le abonará por concepto de almuerzo el valor de la asignación por alimentación principal.

El importe del beneficio se incrementará de S/ 6.69 a S/ 6.85.

14.1.3 Por comida: Se pagará cuando el trabajador preste servicios por no menos de dos (2) horas extras a continuación de su jornada ordinaria de trabajo.

El importe del beneficio se incrementará de S/ 6.69 a S/ 6.85.

14.1.4 Por refrigerio especial: Se pagará cuando el personal continúe trabajando después de las 22:00 horas.

El importe del beneficio se incrementará de S/ 5.04 a S/ 5.16.

14.2 Al personal de turno

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados que laboren en turnos, los siguientes pagos por alimentación:

14.2.1 Cuando el personal de turno labora otra jornada completa en horas extraordinarias a continuación de su turno normal de trabajo, percibirá el monto de la asignación por alimentación principal.

14.2.2. Cuando el personal de turno preste servicios por cuatro (4) horas extras o más a continuación de su jornada ordinaria de turno de trabajo, percibirá solo la asignación por refrigerio especial.

Asimismo, queda establecido que en los casos en que ENEL brinde o asuma el costo de la alimentación durante todas las situaciones descritas en la presente cláusula, los pagos especificados en ella no serán de aplicación.

Cláusula Décima Quinta: REEMBOLSO DE PASAJES POR DÍA LABORADO.

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, incrementar a sus trabajadores afiliados el valor los pasajes de S/ 10.00 a S/ 12.00, por cada día efectivamente laborado.

Cláusula Décima Sexta: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

16.1. Asignación por fallecimiento del trabajador: ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados una asignación por concepto de fallecimiento del trabajador, a uno de los familiares directos del trabajador fallecido.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 7,005.38 a S/ 7,170.71.

Asimismo, ENEL se compromete en brindar el servicio de movilidad desde el velatorio al camposanto ante el fallecimiento de un trabajador, a través de una couster para 25 personas. Es preciso señalar, que este nuevo beneficio se otorgará siempre el traslado se circunscribe a Lima Metropolitana, Callao y Norte Chico, y se avise oportunamente a Recursos Humanos y Organización.

16.2. Asignación por fallecimiento de familiares directos del trabajador: ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados una asignación por el fallecimiento de su cónyuge o conviviente legalmente acreditado, padres e hijos, incluyendo el nonato siempre y cuando ocasionen gastos de sepelio.

En caso de que exista más de un trabajador con derecho al beneficio por el mismo evento, la presente asignación será paga solamente a uno de ellos. En caso de falta de acuerdo, se pagará al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

El importe de la asignación se incrementará de S/ 5,041.26 a S/ 5,160.23.

16.3. Asignación por fallecimiento de suegros: ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a sus trabajadores afiliados una asignación por fallecimiento de sus suegros (padres de cónyuge o conviviente legalmente acreditado).

El importe de la asignación se incrementará de S/ 1,113.01 a S/ 1,139.28

Para percibir las asignaciones descritas en la presente cláusula, el trabajador o su familiar debe comunicar a la empresa del hecho dentro de los 60 días siguientes de producido el deceso. El otorgamiento de estos beneficios se efectuará de conformidad con las normas establecidas por la empresa, y deberán acreditarse documentalmente.

Cláusula Décima Séptima: SEGURO MÉDICO FAMILIAR

ENEL, conviene con el Sindicato, en incrementar su aporte por cada derecho habiente que actualmente es de S/ 158.72 a S/ 168.80 (incluye el crédito de 2.25% fijado por ley) del costo de la aportación mensual o prima, más IGV, del Plan de Salud Base vigente al 1 de enero de 2017 correspondiente al trabajador y sus derechohabientes legales (cónyuge o conviviente e hijos menores de edad), que actualmente viene brindando la EPS elegida por la mayoría de los trabajadores de acuerdo a lo establecido en la Ley N° 26790 - Ley de Modernización de la Seguridad Social en Salud y su reglamento D.S. 009-97- SA).

Asimismo, conviene en asumir el costo de las medicinas que se no se encuentran en el pliego médico.

El trabajador asumirá los costos de los planes adicionales o alternativos que sean diferentes al Plan de Salud Base.

Cláusula Décima Octava: BONO POR JORNADA ESPECIALES

ENEL entregará un bono mensual a todos aquellos trabajadores que laboren en la atención de emergencias, la operación del sistema o mantenimiento de las redes eléctricas de la empresa con el fin de asegurar la presentación ininterrumpida del servicio eléctrico, y que trabajen en horarios especiales (turnos) con una rotación constante, o que se encuentren a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de las actividades antes señaladas.

El bono mensual se aplicará de la siguiente manera:

18.1 ENEL entregará un bono mensual a los trabajadores que laboren en el mantenimiento de las redes eléctricas de la empresa, y que trabajen en horarios especiales, o realicen turnos en régimen de mañana y tarde; o que se encuentren a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de las actividades antes señaladas. No incluye a los trabajadores que se encuentren comprendidos bajo el régimen de trabajo definido en el párrafo V.2.

El importe del bono mensual se incrementará de S/ 389.35 a S/ 398.54.

18.2 ENEL entregará un bono mensual a los trabajadores que laboren, operando en el centro de control de AT/MT y BT, o realicen maniobras en Alta Tensión en un esquema de turnos rotativos; y a los trabajadores que realicen turnos rotativos constantes (mañana, tarde, noche) para la atención de emergencias de Media Tensión y Baja Tensión.

El importe del bono mensual se incrementará de S/ 500.59 a S/ 512.40

Cuando el trabajador deje de contar con cualquiera de las condiciones descritas en los ítems 18.1 y 18.2 de la presente cláusula, El monto vigente pasará a ser parte del sueldo básico.

El presente bono conforme a lo indicado en el convenio colectivo periodo 2009 - 2012 reemplazó al BEED.

Cláusula Décima Novena: LICENCIAS SINDICALES

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar 140 días adicionales de licencias sindicales para el desarrollo de las actividades propias de la organización a los 6 miembros de la Junta Directiva.

Esta cláusula es de carácter permanente.

Cláusula Vigésima: ROPA DE TRABAJO Y PRENDAS DE SEGURIDAD

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, entregar ropa de trabajo y prendas de seguridad al personal que en razón de su función tiene que realizar labores de campo.

Las mismas que deben ser entregadas en dos oportunidades al año; la primera, en el mes de noviembre para la temporada de verano; y la segunda en el mes de mayo, para la temporada de invierno.

Cláusula Vigésima Primera: ADELANTO A CUENTA DE PARTICIPACIÓN DE UTILIDADES.

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en depositar el adelanto del 30% de las utilidades en la primera semana del mes de diciembre.

Cláusula Vigésima Segunda: CLÁUSULAS PERMANENTES

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en reafirmar que, las siguientes cláusulas: BONIFICACIÓN POR HORA NOCTURNA AL PERSONAL DE TURNO, GRATIFICACIÓN POR FIESTAS PATRIAS Y NAVIDAD, LICENCIA CON GOCE DE REMUNERACIONES, PRÉSTAMO VACACIONAL, SUSPENSIÓN DE DESCUENTOS POR PRÉSTAMO VACACIONAL, PRÉSTAMO DE DINERO POR SITUACIONES EXCEPCIONALES, SEGURO DE VIDA LEY, son de carácter permanente de acuerdo al Convenio Colectivo del año 2015.

Cláusula Vigésima Tercera: BONO POR CIERRE DE CONVENIO

ENEL conviene con la SECCIÓN SINDICAL, en otorgar a cada uno de sus trabajadores afiliados, por única vez y en forma excepcional un Bono por Cierre de Convenio Colectivo por la suma de S/ 2,700.00 (Dos mil setecientos y 00/100 Soles).

2. Por su parte, la propuesta final de ENEL contiene los siguientes puntos:

I. CLÁUSULAS DELIMITADORAS:

1. La presente convención colectiva de trabajo se aplica exclusivamente a los trabajadores de ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S.A.A. que, a la fecha de suscripción de esta convención colectiva, se encuentren afiliados a la Sección Sindical de ENEL Distribución Perú S.A.A. del Sindicato Sutrel, y cuya afiliación haya sido comunicada a la empresa oficialmente.
2. La presente convención colectiva de trabajo regirá a partir del día 1º del mes de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2019.
3. Los beneficios pactados en la presente convención colectiva de trabajo tienen la calidad de permanentes, salvo que se exprese lo contrario, en cuyo caso podrán ser renovados por acuerdo expreso el vencimiento del presente convenio.

II. CLÁUSULAS NORMATIVAS:

A. Incremento anual de remuneraciones

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO a partir del 1 de enero de cada año de vigencia del presente convenio un incremento anual remunerativo de acuerdo a los siguientes parámetros:

AÑO 2018: Desde el 1 de enero del 2018, un incremento de acuerdo al IPC fijado por el INEI para Lima Metropolitana, según corresponda, generado entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2017 tomando como base el sueldo básico al 31 de diciembre del 2017.

AÑO 2019: Desde el 1 de enero de 2019, un incremento equivalente al IPC fijado por el INEI para Lima Metropolitana, según corresponda, generado en

entre el 1 de enero y 31 de diciembre del 2018 tomando como base el sueldo básico al 31 de diciembre de 2018.

En cualquier caso, el monto mínimo de dichos incrementos remunerativos en cada año será de S/ 75.00 durante la vigencia del presente convenio colectivo.

B. Asignación por alimentación principal

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación por concepto de alimentación principal equivalente por cada día real y efectivamente laborado por el importe de S/ 16.24 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación por alimentación principal se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

C. Asignaciones familiares

1. Asignación por cónyuge o conviviente: LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que tengan o adquieran el estado civil de casado o que mantengan una relación de convivencia demostrada y reconocida bajo la modalidad de declaración jurada legalizada notarialmente y sujeta a verificación, una asignación mensual por cónyuge o conviviente. La referida asignación se otorgará sólo a uno de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten servicios en la compañía. En caso de que los beneficiarios no se pusieran de acuerdo sobre cuál de los dos recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador bajo responsabilidad deberá comunicar de inmediato cualquier alteración de su estado civil que determine la pérdida del beneficio como es el caso del divorcio o la viudez, o la separación en caso de convivencia. El importe de la asignación será de S/ 140.47 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

2. Asignación por hijo: LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación familiar mensual por cada hijo menor de 18 años de edad, debidamente inscrito y acreditado en la empresa.

LA EMPRESA continuará abonando la asignación por hijo después de que cumplan los 18 años de edad, siempre y cuando estos se encuentren cursando satisfactoriamente estudios secundarios, universitarios (pre-grado) o en institutos superior tecnológicos con una currícula no menor de seis semestres lectivos de duración y sólo por el período regular de estudios exigido, siempre que no perciban ingresos remunerados y estén bajo la tutela o dependan económicamente de los padres. Los trabajadores acreditarán el derecho a recibir dicha asignación exhibiendo las constancias de estudios correspondientes.

El importe de la asignación será de S/ 73.14 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

El monto mínimo de la asignación familiar total que reciba cada trabajador será equivalente a la asignación familiar prevista en las normas legales.

3. Asignación por hijo único, sostén de madre viuda: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación mensual por concepto de asignación al hijo único, sostén de madre viuda.

El importe de la asignación será de S/42.97 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

Todas las asignaciones previstas en este acápite se otorgarán a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa por escrito y con cargo, el derecho a percibir tales asignaciones, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a la empresa.

D. Asignación por enseñanza escolar y por estudios superiores

1. Asignación anual por estudios escolares: LA EMPRESA conviene en pagar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación escolar anual por cada hijo en edad escolar, monto que se abona en el mes de enero de cada año, de conformidad con los requisitos establecidos por la compañía. Este pago procederá a partir del momento en que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre de cada año, y se acredite su inscripción en un centro educativo.

El importe de la asignación será S/ 889.27 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana generado en el año 2018.

2. Asignación anual por estudios superiores: Asimismo, LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación anual por estudios superiores por cada hijo del trabajador que cursa estudios de pre-grado en universidades o en institutos superiores tecnológicos, siempre que la currícula de este último tenga como mínimo seis semestres lectivos de duración y solo por el período regular de estudios exigido por dicha carrera, siempre que el hijo no perciba ingresos remunerados y se encuentre bajo la tutela o dependa económicamente del trabajador. Dicha asignación se abona en el mes de febrero de cada año y se otorgará únicamente que el hijo del trabajador cumpla 25 años de edad.

El importe de la asignación será S/ 1,072.69 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

3. Pensión mensual por estudios escolares: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO y por cada hijo en edad escolar, una asignación mensual por concepto de pensión escolar por un periodo de 10 meses de marzo a diciembre, la que será pagada en forma anual adelantada en el mes de enero de cada año junto con el pago de nómina. Este pago procederá a partir del momento en que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre del año, y se acredite su inscripción en un centro educativo. Dicho pago se otorgará únicamente hasta que el hijo del trabajador tenga 18 años.

El importe de la asignación será S/ 1079.66 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

4. Pensión mensual por estudios superiores: Asimismo, LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación mensual por un periodo de 10 meses de marzo a diciembre, la que será pagada en forma anual adelantada en el mes de febrero de cada año junto con el pago de nómina, por cada hijo que curse estudios de pre-grado en una universidad o en instituto superior tecnológico, cuya currícula deberá tener como mínimo seis semestres lectivos de duración. El pago de la presente pensión estará sujeto a las condiciones establecidas en el punto 2 de la presente cláusula "Asignación anual por estudios superiores".

El importe de la asignación será S/1,079.66 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

Los beneficios que establecen en la presente cláusula serán otorgados siempre que el trabajador presente el Formato de Solicitud del Beneficio, hasta el quinto día hábil del mes en el que corresponda el pago, según lo especificado en los puntos 1, 2, 3 y 4 de la presente cláusula.

El trabajador deberá presentar como sustento del beneficio solicitado, la constancia de pago o la constancia de matrícula en el colegio, universidad o instituto superior tecnológico por el año correspondiente a la vigencia del convenio colectivo, según corresponda, en los que se especifique el nombre del alumno y el concepto de pago (matrícula/ciclo):

Las partes acuerdan que el trabajador deberá presentar la documentación de sustento de los beneficios de escolaridad hasta el quinto día hábil de marzo de año correspondiente, y la documentación de sustento de los beneficios de estudios superiores hasta el quinto día hábil del mes de abril del año correspondiente. En caso de no cumplir con la presentación del debido sustento hasta las fechas antes mencionadas, la empresa se encuentra facultada para descontar el íntegro del

monto otorgado de todos los ingresos percibidos desde el mes de marzo y en meses posteriores hasta el mes de julio cubriendo el 100% del monto de los beneficios otorgados.

Queda establecido que el pago de los beneficios contenidos en la presente cláusula será otorgado únicamente a uno de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten servicios para LA EMPRESA. En caso de que ambos no se pusieran de acuerdo sobre cuál de los dos recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

Todas las asignaciones previstas en este acápite se otorgarán a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa por escrito y con cargo, el derecho a percibir tales asignaciones y/o pensiones, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a la empresa en las fechas establecidas.

E. Asignación por estudios superiores del trabajador

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que sigan estudios superiores de pre-gradó en una universidad o en instituto superior tecnológico por cada semestre académico, siempre que dichos estudios tengan relación con las actividades que desarrolla la empresa, para cuyo efecto deberán acreditar con constancia de pago o matrícula al momento de solicitar el beneficio.

La currícula deberá desarrollarse en no menos de seis (6) semestres académicos. Los estudios del trabajador no deberán interferir con el normal desenvolvimiento de su labor en la empresa.

Este beneficio se abonará por el tiempo necesario para la culminación de una sola carrera universitaria o técnica, y solamente por el período de duración normal del tiempo de estudios exigido, y siempre que semestralmente cumpla con acreditar que se mantiene estudiando.

El importe de la asignación será S/ 672.18 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

F. Pensión en colegios especiales para hijos de trabajadores

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados A EL SINDICATO la cobertura del 80% de la pensión escolar mensual y el 100% de la matrícula, cuando sus hijos asistan a colegios especiales de Lima y Callao a causa de su discapacidad y que cursen estudios de primarios o secundarios.

En caso que el trabajador se acoja a percibir el presente beneficio, no le corresponderá percibir la pensión mensual por estudios escolares del hijo.

G. Gratificación por tiempo de servicios

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una gratificación extraordinaria por tiempo de servicios en la oportunidad que el trabajador cumpla con acumular un período equivalente a cinco años de

labro efectiva en su récord de servicios. Dicho beneficio se otorgará de acuerdo a la siguiente escala:

Por cumplir 5 AÑOS	:	1 remuneración básica mensual
Por cumplir 10 AÑOS	:	1 remuneración básica mensual
Por cumplir 15 AÑOS	:	1 remuneración básica mensual
Por cumplir 20 AÑOS	:	1 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 25 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 30 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 35 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 40 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual

H. Pagos para laborar en horas extraordinarias

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una tasa de 1% de la remuneración básica mensual por hora extraordinaria autorizada de manera expresa, y realmente trabajada fuera de la jornada ordinaria de labores.

En los casos en que corresponda, el promedio de horas extraordinarias será computable en la remuneración vacacional, CTS y gratificaciones de acuerdo a las normas legales sobre la materia.

El trabajo en hora extraordinaria podrá ser compensado con períodos equivalentes de tiempo de descanso remunerado.

I. Bonificación por hora nocturna al personal de turno

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliado a EL SINDICATO una bonificación del 25% de la remuneración básica/hora por cada hora de trabajo cuando los trabajadores de turno rotativo laboren entre las 20:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente dentro de su jornada ordinaria. Dicho otorgamiento dejará de abonarse cuando el trabajador por cualquier razón deje de ser personal de turno.

J. Bonificación por trabajo en circuitos energizados

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que laboren en circuitos energizados y cuyas funciones se ajusten al reglamento vigente en la empresa, una bonificación por cada día efectivamente laborado en contacto con los circuitos energizados.

El importe bono será el siguiente: Año 2018: S/ 13.90.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

K. Pago por alimentación en horas extraordinarias

1. Al personal que no es de turno

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que laboren en horas extraordinarias, un pago por concepto de alimentación de acuerdo a lo que se indica a continuación:

- 1.1. Por desayuno: Cuando el personal tenga que realizar trabajo extraordinario como mínimo media hora ante del ingreso normal. El importe del beneficio será el siguiente: Año 2018: S/ 4.26.

Por el año 2019, el pago por desayuno se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

- 1.2. Por almuerzo: Tanto en el período de verano como en invierno, se efectuará de la siguiente manera:

- I) Los días sábados, domingos y feriados no laborables, tanto en el período de verano como en el invierno, se pagará a partir de las 13:30 horas, siempre que el trabajador ingrese a laborar antes de las 9:00 horas. El importe del beneficio para el año 2018 será de S/ 6.78.

Por el año 2019, el pago por almuerzo se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

- II) Si la jornada extraordinaria efectuada los días sábados, domingos y feriados no laborables es igual o superior en horas trabajadas a la labor efectuada dentro de la jornada normal, se le abonará por concepto de almuerzo el valor de la asignación por alimentación principal.

- 1.3. Por comida: Se pagará cuando el trabajador preste servicios por no menos de dos (2) horas extras a continuación de su jornada ordinaria de trabajo. El importe del beneficio será el siguiente: Año 2018: S/ 6.78.

Por el año 2019, el pago por comida se verá incrementado en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

- 1.4. Por refrigerio especial: Se pagará cuando el personal continúe trabajando después de las 22.00 horas. El importe del beneficio será el siguiente: Año 2018: S/ 5.11.

Por el año 2019, el pago por refrigerio especial se verá incrementado en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

2. Al personal de turno

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que laboren en turnos, los siguientes pagos por alimentación:

- 2.1. Cuando el personal de turno labora otra jornada completa en horas extraordinarias a continuación de su turno normal de trabajo, percibirá el monto de la asignación por alimentación principal.
- 2.2. Cuando el personal de turno preste servicios por cuatro (4) horas extras o más a continuación de su jornada ordinaria de turno de trabajo, percibirá solo la asignación por refrigerio especial.

Asimismo, queda establecido que en los casos en que LA EMPRESA brinde o asuma el costo de la alimentación durante todas las situaciones descritas en la presente cláusula los pagos especificados en ella no serán de aplicación.

L. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

LA EMPRESA conviene en que las dos (2) gratificaciones legales que se otorgan, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente, de acuerdo a ley.

El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a 35 días de remuneración, para cuyo efecto se computará el básico y toda cantidad que perciba el trabajador en forma fija y permanente, que sea de su libre disposición quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto o no tengan la calidad de remuneración.

Para tener derecho a la gratificación, es requisito indispensable estar efectivamente laborando en el mes que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o estar percibiendo subsidios de acuerdo a ley.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicio, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

M. Reembolso de pasajes por día laborado

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores por concepto de pasajes el valor de S/ 11.00 para el 2018, por cada día efectivamente laborado.

Por el año 2019, LA EMPRESA otorgará los trabajadores por concepto de pasajes el valor de S/ 12.00, por cada día efectivamente laborado.

N. Ropa de trabajo y prendas de seguridad

LA EMPRESA conviene, en entregar ropas de trabajo y prendas de seguridad al personal que en razón de su función tiene que realizar labores de campo.

La periodicidad y cantidad en el otorgamiento de las referidas prendas serán determinadas por la dependencia encargada de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de acuerdo a la naturaleza de trabajo y en función a las necesidades que serán debidamente justificadas por las jefaturas de los sectores correspondientes.

Se entregará la ropa de trabajo en dos oportunidades al año. La primera, en el mes de enero, y la segunda en el mes de julio.

O. Asignación por fallecimiento

1. Asignación por fallecimiento del trabajador: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación por concepto de fallecimiento del trabajador, a uno de los familiares directos del trabajador fallecido.

El importe de la asignación será el siguiente: Año 2018: S/ 7,100.65.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

Asimismo, LA EMPRESA se compromete en brindar el servicio de movilidad desde el velatorio al camposanto ante el fallecimiento de un trabajador, a través de una costér para 25 personas. Es preciso señalar, que este beneficio se otorgará siempre que el traslado se circunscriba a Lima Metropolitana, Callao y Norte Chico, y se avise oportunamente a la Gerencia de Personas y Organización.

2. Asignación por fallecimiento de familiares directos del trabajador: LA EMPRESA, conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, una asignación por el fallecimiento de su cónyuge o conviviente legalmente acreditado, padres e hijos, incluyendo el nonato siempre y cuando ocasionen gastos de sepelio.

En caso de que exista más de un trabajador con derecho al beneficio por el mismo evento, la presente asignación será pagada solamente a uno de ellos. En caso de falta de acuerdo, se pagará al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

El importe de la asignación será el siguiente: Año 2018: S/ 5,109.82

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

3. Asignación por fallecimiento de suegros: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación por fallecimiento de sus suegros (padres de cónyuge o conviviente legalmente acreditado).

El importe de la asignación será el siguiente: Año 2018: S/ 1,128.15

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

Para percibir las asignaciones descritas en la presente cláusula, el trabajador o su familiar debe comunicar a la empresa del hecho dentro de los 60 días

siguientes de producido el deceso. El otorgamiento de estos beneficios se efectuará de conformidad con las normas establecidas por la empresa y deberán acreditarse documentalmente.

P. Licencias con goce de remuneraciones

LA EMPRESA conviene en conceder a sus trabajadores licencia con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

1. Por nacimiento de hijo: los días establecidos conforme a ley.
2. Por duelo: tres (3) días útiles en caso de fallecimiento de familiares: padres, cónyuge o conviviente e hijos, incluyendo al nonato, contados a partir de su ocurrencia. Si el deceso ocurriese fuera de departamento de Lima, se otorgarán dos (2) días útiles adicionales condicionados al viaje del trabajador a quien corresponderá acreditar su realización.
3. Por matrimonio civil o religioso: cinco (5) días útiles, pudiéndose tomar antes o después de la ceremonia. Aplica únicamente para un solo evento: sea para el civil o para el religioso.

Para gozar dichas licencias con goce de remuneraciones, el trabajador deberá comunicar a la empresa ni bien tenga conocimiento del suceso y a su reincorporación deberá acreditar la ocurrencia de éste.

Q. Préstamo vacacional

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, un préstamo vacacional equivalente a sesenta (60) días de su sueldo básico mensual, en la oportunidad que hagan uso de su descanso vacacional, debiendo ser reembolsado en un período de diez (10) meses sin devengar intereses.

Su otorgamiento queda condicionado a la capacidad económica financiera de la empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

R. Suspensión de descuentos por préstamo vacacional

LA EMPRESA conviene en no efectuar el descuento por el rubro de préstamo vacacional contraído con la empresa en los meses de febrero, julio y en diciembre cuando el trabajador opte por la alternativa de descuento en 10 cuotas mensuales, salvo solicitud contraria del trabajador al momento de requerir el préstamo.

S. Préstamo de dinero por situaciones excepcionales

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO un préstamo extraordinario por situaciones excepcionales a acuerdo a las siguientes condiciones:

El mencionado préstamo se otorgará cuando el trabajador tenga que afrontar gastos por situaciones excepcionales tales como la hospitalización o enfermedad propia o de un familiar directo (cónyuge, conviviente, legalmente

acreditado o hijos) y/o padres, cuando estos no sean cubiertos en su Integridad por el seguro médico particular o cuando no se encuentren inscritos en el Seguro EPS, en casos de incendio, inundación o catástrofe que afecten la vivienda y/o bienes del empleado, ventaja patrimonial, compra, construcción, reparación, y/o ampliación de vivienda o vehículo, así como financiamiento de maestrías para el trabajador. No se otorgará cuando el trabajador tenga vigente un préstamo especial por cualquier motivo.

El monto del préstamo será de hasta seis (6) sueldos básicos que serán descontados de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa hasta en un máximo de 48 meses con sus respectivos intereses. En caso de existir alguna deuda previa que tenga el trabajador con la Empresa (con excepción del préstamo vacacional), el monto a otorgarse será el saldo entre el monto solicitado y la deuda preexistente.

La deuda generará intereses en caso que el préstamo sea destinado a generar un incremento o ventaja patrimonial para el trabajador, o el pago de maestrías para el trabajador, aplicándose una tasa de interés similar al que abona una empresa del nivel corporativo de la EMPRESA a la banca privada en operaciones de crédito. Solo en los casos de hospitalización o enfermedad, y de siniestros de fuerza mayor de la vivienda del trabajador citado en el segundo párrafo de la presente cláusula, no se aplicarán intereses.

Todo aquello que no queda especificado en la presente cláusula, se regirá de acuerdo al procedimiento de la empresa para el otorgamiento de préstamos personales, el cual se encuentra publicado en la intranet de la empresa, y es deber de todo trabajador afiliado ceñirse a dicho documento.

Esta cláusula no es permanente, pues se aplicará solamente durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

T. Contribución a un Plan Base de Salud Privado

LA EMPRESA, y los representantes de los trabajadores acuerdan que el Programa Médico para los trabajadores y sus familiares; se encuentran enmarcado en lo que establece la Ley N° 26790 y su Reglamento D.S. N° 009-97-SA, Ley de Modernización en la Seguridad social, la misma que permite incorporar a cualquier trabajador de la empresa que así lo solicite, al régimen de las Empresas Prestadoras de Salud (EPS).

En efecto, el costo total de la prima de Plan Base será financiado por los siguientes aportes: legal (2.25% crédito EPS) + aporte voluntario de empresa + diferencia del costo de la prima neta que será asumido por el trabajador.

A modo de detalle, se adjunta la tabla de los aportes que la empresa otorgaría a cada composición familiar del Programa Médico Familiar por el período 2018 - 2019:

TABLA APORTE EPS 2018 - 2019 (con IGV)			
Grupo Familiar	Prima (Costo Plan)	APORTE TRABAJADOR	APORTE EMPRESA (Incluye el 2,25%)
T0	211,00	42,28	168,72
T1	421,97	94,57	327,40
T2	632,96	146,85	486,11
T3	843,94	199,14	644,80
T4	843,94	199,14	644,80
T5	843,94	199,14	644,80

Si el trabajador y/o sus afiliados se encuentran incorporados o se incorporasen a planes adicionales de salud (otras alternativas: Plan adicional 1 y 2), o si la siniestralidad por el uso de los servicios del seguro de asistencia médica se incrementará por encima del 80% (según lo indique la EPS), generando un incremento en la prima neta vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo de trabajo, el trabajador asumirá el pago del exceso.

De manera exclusiva y excepcional esta cláusula tiene una vigencia hasta el 30 de abril de 2020, ya que si bien este beneficio caduca el 31 de diciembre de 2019, el aporte adicional que realiza la empresa (no incluyendo el crédito del 2.25%) se otorgará hasta el 30 de abril de 2020 con el fin de que en un período de 4 meses (del 01.01.20 al 30.04.20) EL SINDICATO llegue a suscribir un nuevo convenio colectivo y que los trabajadores no se vean perjudicados en asumir un mayor aporte durante el período de negociación del pliego de reclamos. Asimismo, caducará automáticamente antes de su vencimiento en los siguientes casos: 1) si quedara sin efecto por cualquier razón el Sistema Privado de Salud; 2) si los trabajadores de ENEL Distribución Perú S.A.A. en su mayoría optaran por el Sistema Nacional de Salud (Essalud) y renunciaran a su afiliación a la EPS; y 3) en la medida que la EPS contratada o cualquiera que la sustituye concluyera la prestación del servicio que presta.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, se generará un incremento en el costo de las primas del Plan EPS, LA EMPRESA convocará a EL SINDICATO para revisar el aporte de LA EMPRESA.

U. **Seguro de vida ley**

Pese a que las normas prevén que el seguro de vida ley se contrata desde el cuarto año de antigüedad, LA EMPRESA conviene en contratar dicho seguro desde el inicio de la relación laboral.

V. **Bono por jornadas especiales**

LA EMPRESA entregará un bono mensual a todos aquellos trabajadores que laboren en la atención de emergencias, la operación del sistema o mantenimiento de las redes eléctricas de la empresa con el fin de asegurar la

prestación ininterrumpida del servicio eléctrico, y que trabajen en horarios especiales (turnos) con una rotación constantes, o que se encuentren a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de las actividades antes señaladas.

El bono mensual se aplicará de la siguiente manera:

- V.1.** LA EMPRESA entregará un bono mensual a los trabajadores que laboren en el mantenimiento de las redes eléctricas de la empresa, y que trabajen en horarios especiales; o realicen turnos en régimen de mañana y tarde; o que se encuentren a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de las actividades antes señaladas. No incluye a los trabajadores que se encuentren comprendidos bajo el régimen de trabajo definido en el párrafo V.2.

El importe del bono mensual será el siguiente: En el año 2018 de S/394,65.

Por el año 2019, el presente bono se verá incrementado en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

- V.2** LA EMPRESA entregará un bono mensual a los trabajadores que laboren, operando en el centro de control de AT/MT, o BT, o realicen maniobras de Alta Tensión en un esquema de turnos rotativos; y a los trabajadores que realicen turnos rotarios constantes (mañana, tarde, noche) para la atención de emergencias de Media Tensión y Baja Tensión.

El importe del bono mensual será el siguiente: En el año 2018 de S/507,40.

Por el año 2019, el presente bono se verá incrementado en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018.

El beneficio indicado en la presente cláusula dejará de tener efecto inmediato cuando el trabajador deje de contar con cualquiera de las condiciones descritas en los ítems V.1 y V.2 de la presente cláusula. Se aplica exclusivamente a la función y se deja de percibir al dejar de realizar la misma.

El presente bono conforme a los indicado en el convenio colectivo período 2009-2012 reemplaza al BEED.

W. Bono por cierre de convenio

LA EMPRESA conviene en otorgar a todos sus trabajadores afiliados a la Sección Sindical ENEL DISTRIBUCIÓN Perú S.A.A. del Sindicato Sutrel, por única vez y en forma excepcional un Bono por Cierre de Convenio Colectivo por la suma de S/ 5,000.00 (Cinco Mil con 00/100 Soles).

El mencionado bono por cierre de convenio se abonará dentro de los 5 días hábiles posteriores de emitido el laudo arbitral, aplicando los descuentos de ley.

X. Adelanto a cuenta de participación de utilidades

De manera excepcional, durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, la empresa entregará, siempre y cuando se estimen utilidades laborales en cada ejercicio anual, un adelanto a cuenta de utilidades de 30% en el mes de diciembre de cada año, conjuntamente con el pago de nómina, el cual será descontado en la liquidación de la participación anual en las utilidades que se abone en la oportunidad que corresponda conforme a las normas laborales y tributarias.

Para gozar del presente beneficio se requiere que el trabajador tenga por lo menos un mes completo prestando servicio de manera efectiva.

Y. Licencias Sindicales

LA EMPRESA conviene otorgar 140 días de licencias sindicales a los seis miembros de la Junta Directiva de **EL SINDICATO** sin pérdida de sus remuneraciones ni beneficios laborales de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593.

En todos los casos, las licencias serán otorgadas siempre y cuando sean solicitadas por **EL SINDICATO**, con 2 días laborables completos de anticipación.

III. CLÁUSULAS FINALES:

Los beneficios derivados de la presente Convención Colectiva de Trabajo corresponden únicamente a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo de trabajo con contrato de trabajo vigente a la fecha de su suscripción.

Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo es el único que rige en el ámbito de la Empresa para los trabajadores comprendidos dentro de este convenio, de modo tal que contiene todos los beneficios y condiciones convencionales vigentes a favor de tales trabajadores además de lo que están establecidos en las disposiciones legales.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe al amparo del derecho a la negociación colectiva reconocido por el artículo 28 de la Constitución, las normas internacionales sobre Derechos Humanos y los Convenios de OIT sobre negociaciones colectivas, en lo que fuera aplicable, por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus normas reglamentarias.

Con la suscripción del presente convenio colectivo, queda total y definitivamente solucionado el proceso de negociación colectiva. Asimismo, se deja constancia que la EMPRESA remitirá a la Autoridad Administrativa de Trabajo un ejemplar del Convenio Colectivo de Trabajo 2018 - 2019.

III. DEL DICTAMEN ECONÓMICO FINANCIERO



3. El Tribunal Arbitral ha tenido a la vista el Dictamen Económico Laboral n.º 068-2018-MTPE/2/14.1, expedido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 7 de mayo de 2018.

4. Entre las principales conclusiones de dicho informe, que el Tribunal Arbitral ha valorado para la emisión del laudo, tenemos las siguiente:

- Utilidades del ejercicio 2017

En el año 2017, según la Declaración Pago Anual Impuesto a la Renta presentada a SUNAT, ENEL obtuvo una utilidad del ejercicio ascendente a S/ 342'772,600 y se incrementó en 11.00% con respecto a la utilidad del ejercicio del periodo precedente, debido principalmente a la utilidad de operación.

- Ingresos por servicio

Los ingresos por servicios en el año 2017 ascendieron a S/ 2,862'076,106, disminuyéndose en 1.33% con respecto al año anterior, que se atribuye principalmente a la reducción de los ingresos por servicios varios en 17.20% y a la disminución del valor unitario promedio de venta de energía en 2.42%.

- Datos financieros

De los ratios financieros aplicados, ENEL presentó insuficiente nivel de capacidad de pago para asumir sus obligaciones de corto plazo, con índice de liquidez general de 0.62 en el año 2015, 0.73 en el año 2016; mientras que para el año 2017 disminuyó a 0.58, debido a la disminución del activo corriente, originada principalmente por la reducción de la cuenta clientes en 36.21%.

Con respecto a la liquidez inmediata, ENEL presentó insuficiente nivel con índice de Prueba ácida de 0.18 en el año 2015, 0.32 en el año 2016; mientras que para el año 2017 mejoró a 0.34.

En los índices de rentabilidad, el margen del servicio en el año 2015 fue 26.31% de los ingresos por servicios, 25.73% en el año 2016; mientras que para el año 2017 se incrementó a 26.39%.

La rentabilidad de los ingresos por servicios en el año 2015 fue 11.39%, 10.65% en el año 2016; mientras que para el año 2017 aumentó a 11.98%.

La rentabilidad económica en el año 2015 fue 13.59%, 12.99% en el año 2016; mientras que para el año 2017 se redujo a 12.66%.

La rentabilidad financiera en el año 2015 fue 20.66%, 18.40% en el año 2016; mientras que para el año 2017 se redujo a 18.05%.

- Inflación

La Inflación correspondiente al año 2017 fue de 1.36% para Lima Metropolitana.

5. La información antes mencionada será tomada en cuenta y valorada al momento de resolver el conflicto de intereses.

IV. DE LA PROPUESTA ADOPTADA POR EL TRIBUNAL ARBITRAL Y LAS ATENUACIONES CORRESPONDIENTES

6. Se ha tenido a la vista las propuestas finales, las observaciones a las mismas y una serie de documentos adicionales que obran en autos y que fueron presentados por las partes, a efectos de poder resolver con mejores y mayores elementos probatorios.
7. Igualmente, se ha tenido a la vista el Dictamen Económico Laboral n.º 082-2017-MITPE/2/14.1, expedido por la Dirección de Políticas y Normativa de Trabajo de la Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Promoción del Empleo, de fecha 24 de julio de 2017.
8. Los documentos antes mencionados han sido analizados por el Tribunal Arbitral, a efectos de poder adoptar una decisión de equidad.
9. De conformidad con lo dispuesto en los artículos 65 de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y 57 de su Reglamento, el Tribunal Arbitral debe recoger en su integridad la propuesta final de una de las partes, sin poder establecer una solución distinta ni combinar los planteamientos de una y otra; estando facultado, no obstante, debido a la naturaleza de fallo de equidad atribuida al laudo, a atenuar las posiciones extremas de la propuesta elegida.
10. En este caso, evaluadas íntegramente las dos propuestas finales, el Tribunal Arbitral considera que la propuesta del SINDICATO contiene extremos que impiden su adopción:



- (i) Se incluyen beneficios que las partes no han pactado voluntariamente en el pasado. Por ejemplo, que ENEL asuma el costo de todas las medicinas que no sean cubiertas por el seguro médico familiar, y, además, que entregue una asignación vacacional, en adición al préstamo vacacional sin intereses, que ya es percibido actualmente por los trabajadores.
- (ii) Se propone el otorgamiento de un "bono por jornadas especiales", a ser percibido aun cuando el trabajador deje de realizar las mismas, lo cual, a consideración de este Tribunal Arbitral, contradice la propia naturaleza del concepto.
- (iii) Se limita la posibilidad de que los trabajadores afiliados puedan optar por compensar el trabajo en sobretiempo con horas equivalentes de descanso, en vista de que el SINDICATO no consigna en su propuesta final la prerrogativa que las partes pactaron en el pasado en la cláusula denominada "pagos por laborar en horas extraordinarias": *"El trabajo en hora extraordinaria podrá ser compensado con periodos equivalentes de tiempo de descanso remunerado"*.

11. En consecuencia, el Tribunal Arbitral opta por la propuesta de ENEL, pero atenuándola en determinados extremos, por considerar que, a pesar de la situación particular por la que atraviesa la empresa -al haberse reducido el precio del Valor Agregado de Distribución (VAD) dispuesto por Osienergmin-, esta se encuentra en una situación económica financiera sostenible, que le permite otorgar en favor de sus trabajadores un incremento mayor al IPC, lo cual queda reflejado en la parte resolutive del presente laudo, y son las siguientes:

- Incremento anual de remuneraciones: Para el año 2018, el Tribunal Arbitral considera que la propuesta de ENEL califica como extrema (baja), y, por ello, la eleva en 2.5%. Para el 2019, se eleva dicho monto en 3.0%.
- Asignación por alimentación principal, asignaciones familiares, asignación por enseñanza escolar y por estudios superiores, asignación por estudios superiores del trabajador, bonificación por trabajo en circuitos energizados, pago por alimentación en horas extraordinarias, asignación por fallecimiento y bono por jornadas especiales: Para el año 2018, el Tribunal Arbitral considera que la propuesta de ENEL califica como extrema (baja), y, por ello, la eleva en 0.5%, adicional al IPC propuesto.



Para el 2019, se eleva dicho monto en 0.5%, adicional al IPC que se registre en el año 2018.

- Bono por cierre de convenio: El Tribunal Arbitral considera que la propuesta de ENEL califica como extrema (baja), y, por ello, la eleva a S/5,400.00 por los dos años, pagables en una sola armada.

Las atenuaciones desarrolladas buscan lograr un equilibrio entre las posibilidades reales y actuales de ENEL y las necesidades y expectativas legítimas de los trabajadores representados por el SINDICATO, y recaen en los siguientes puntos.

12. A consideración del Tribunal Arbitral, resulta necesario explicitar que, en contraposición a lo sostenido en la Apelación Laboral N° 1094-2018-LIMA (pronunciamiento que no fija precedente vinculante ni constituye doctrina jurisprudencial), los árbitros consideran que, encontrándonos precisamente en un arbitraje de equidad, la facultad de atenuación no permite solo "aminorar" o "reducir", es decir, ejercerse únicamente cuando la propuesta final elegida sea la del sindicato, sino que puede aplicarse también en sentido ascendente, en caso se elija la propuesta del empleador, como sucede en este caso.

Pesa en consideración del Tribunal el hecho que la práctica arbitral ha ratificado la interpretación antes referida y, además, que la Corte Suprema anteriormente ya había acogido esta posición en la Apelación N° 2526-2015-LIMA, apartándose así de una interpretación literal del concepto "atenuación".

13. Asimismo, el Tribunal Arbitral considera necesario explicar las razones por las que una propuesta mayor a un año no resulta ilegal, en vista de que este tema ha sido objeto de discusión por las partes durante el proceso arbitral. Si bien el artículo 43 del Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo (LRCT), aprobado por Decreto Supremo N° 010-2003-TR, establece que la convención colectiva de trabajo rige durante el periodo que acuerden las partes y que, "a falta de acuerdo, su duración es de un (1) año", ello resulta de aplicación cuando las partes no consignaron un plazo en el convenio colectivo suscrito, mas no en el marco de un arbitraje, puesto que el laudo sustituye precisamente al acuerdo.

Una interpretación contraria nos llevaría a concluir que una de las partes tenga una situación de privilegio al momento de definir la vigencia del convenio colectivo, lo cual además no se condice con la naturaleza de equidad que debe

caracterizar al arbitraje. Sumado a ello, no existe ninguna norma que impida a un Tribunal Arbitral optar por una propuesta mayor a un año. Adicionalmente, en este caso en particular, pesa en consideración del Tribunal Arbitral el hecho que las partes hayan suscrito en el pasado seis convenios con una duración mayor al año (tres de dos años y tres de cuatro años); tal como fue explicado en la Audiencia de Sustentación de Propuestas Finales.

13. En tal sentido, se ha evaluado de modo muy detallado toda la documentación e información proporcionada por ambas partes, y considera que la propuesta elegida es la que mejor resuelve el conflicto colectivo y que las atenuaciones realizadas no sólo son razonables, sino que son también necesarias.

En consecuencia, **SE RESUELVE:**

PRIMERO:

ACOGER la propuesta final de ENEL con las atenuaciones correspondientes, de la manera siguiente:

CLÁUSULAS DELIMITADORAS:

1. La presente convención colectiva de trabajo se aplica exclusivamente a los trabajadores de ENEL DISTRIBUCIÓN PERÚ S.A.A. que, a la fecha de suscripción de esta convención colectiva, se encuentren afiliados a la Sección Sindical de ENEL Distribución Perú S.A.A. del Sindicato Sútrel, y cuya afiliación haya sido comunicada a la empresa oficialmente.
2. La presente convención colectiva de trabajo regirá a partir del día 1º del mes de enero del año 2018 hasta el 31 de diciembre del año 2019.
3. Los beneficios pactados en la presente convención colectiva de trabajo tienen la calidad de permanentes, salvo que se exprese lo contrario, en cuyo caso podrán ser renovados por acuerdo expreso el vencimiento del presente convenio.

II. CLÁUSULAS NORMATIVAS:

A. Incremento anual de remuneraciones

Durante la vigencia de la presente convención colectiva de trabajo, LA EMPRESA otorgará a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO a partir del 1 de enero de cada año de vigencia del presente convenio un incremento anual remunerativo de acuerdo a los siguientes parámetros:

AÑO 2018: Desde el 1 de enero del 2018, un incremento de 2.5%, tomando como base el sueldo básico al 31 de diciembre del 2017.

AÑO 2019: Desde el 1 de enero de 2019, un incremento de 3.0%, tomando como base el sueldo básico al 31 de diciembre de 2018.

B. Asignación por alimentación principal

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación por concepto de alimentación principal equivalente por cada día real y efectivamente laborado por el importe de S/ 16.32 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación por alimentación principal se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

C. Asignaciones familiares

1. **Asignación por cónyuge o conviviente:** LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que tengan o adquieran el estado civil de casado o que mantengan una relación de convivencia demostrada y reconocida bajo la modalidad de declaración jurada legalizada notarialmente y sujeta a verificación, una asignación mensual por cónyuge o conviviente. La referida asignación se otorgará sólo a uno de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten servicios en la compañía. En caso de que los beneficiarios no se pusieran de acuerdo sobre cuál de los dos recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa. El trabajador bajo responsabilidad deberá comunicar de inmediato cualquier alteración de su estado civil que determine la pérdida del beneficio como es el caso del divorcio o la viudez, o la separación en caso de convivencia. El importe de la asignación será de S/ 141.17 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

2. **Asignación por hijo:** LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación familiar mensual por cada hijo menor de 18 años de edad, debidamente inscrito y acreditado en la empresa.

LA EMPRESA continuará abonando la asignación por hijo después de que cumplan los 18 años de edad, siempre y cuando estos se encuentren cursando satisfactoriamente estudios secundarios, universitarios (pre-grado) o en Institutos superior tecnológicos con una currícula no menor de seis semestres lectivos de duración y sólo por el período regular de estudios exigido, siempre que no perciban ingresos remunerados y estén bajo la tutela o dependan económicamente de los padres. Los trabajadores acreditarán el derecho a recibir dicha asignación exhibiendo las constancias de estudios correspondientes.

El importe de la asignación será de S/ 73.50 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

El monto mínimo de la asignación familiar total que reciba cada trabajador será equivalente a la asignación familiar prevista en las normas legales.

3. Asignación por hijo único, sostén de madre viuda: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación mensual por concepto de asignación al hijo único, sostén de madre viuda.

El importe de la asignación será de S/43.18 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

Todas las asignaciones previstas en este acápite se otorgarán a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa por escrito y con cargo, el derecho a percibir tales asignaciones, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a la empresa.

D. Asignación por enseñanza escolar y por estudios superiores

1. Asignación anual por estudios escolares: LA EMPRESA conviene en pagar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación escolar anual por cada hijo en edad escolar, monto que se abona en el mes de enero de cada año, de conformidad con los requisitos establecidos por la compañía. Este pago procederá a partir del momento en que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre de cada año, y se acredite su inscripción en un centro educativo.

El importe de la asignación será S/ 893.66 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

2. Asignación anual por estudios superiores: Asimismo, LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación anual por estudios superiores por cada hijo del trabajador que cursa estudios de pre-grado en universidades o en institutos superiores tecnológicos, siempre que la currícula de este último tenga como mínimo seis semestres lectivos de duración y solo por el periodo regular de estudios exigido por dicha carrera, siempre que el hijo no perciba ingresos remunerados y se encuentre bajo la tutela o dependa económicamente del trabajador. Dicha asignación se abona en el mes de febrero de cada año y se otorgará únicamente que el hijo del trabajador cumpla 25 años de edad.

El importe de la asignación será S/ 1,077.98 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

3. Pensión mensual por estudios escolares: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO y por cada hijo en edad escolar, una asignación mensual por concepto de pensión escolar por un periodo de 10 meses, de marzo a diciembre, la que será pagada en forma anual

adelantada en el mes de enero de cada año junto con el pago de nómina. Este pago procederá a partir del momento en que el hijo cumpla 3 años de edad en el primer semestre del año, y se acredite su inscripción en un centro educativo. Dicho pago se otorgará únicamente hasta que el hijo del trabajador tenga 18 años.

El importe de la asignación será S/ 1084.98 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

4. Pensión mensual por estudios superiores: Asimismo, LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación mensual por un período de 10 meses de marzo a diciembre, la que será pagada en forma anual adelantada en el mes de febrero de cada año junto con el pago de nómina, por cada hijo que curse estudios de pre-grado en una universidad o en instituto superior tecnológico, cuya curricula deberá tener como mínimo seis semestres lectivos de duración. El pago de la presente pensión estará sujeto a las condiciones establecidas en el punto 2 de la presente cláusula "Asignación anual por estudios superiores".

El importe de la asignación será S/1,084.98 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

Los beneficios que establecen en la presente cláusula serán otorgados siempre que el trabajador presente el Formato de Solicitud del Beneficio, hasta el quinto día hábil del mes en el que corresponda el pago, según lo especificado en los puntos 1,2,3 y 4 de la presente cláusula.

El trabajador deberá presentar como sustento del beneficio solicitado, la constancia de pago o la constancia de matrícula en el colegio, universidad o instituto superior tecnológico por el año correspondiente a la vigencia del convenio colectivo, según corresponda, en los que se especifique el nombre del alumno y el concepto de pago (matrícula/ciclo).

Las partes acuerdan que el trabajador deberá presentar la documentación de sustento de los beneficios de escolaridad hasta el quinto día hábil de marzo de año correspondiente, y la documentación de sustento de los beneficios de estudios superiores hasta el quinto día hábil del mes de abril del año correspondiente. En caso de no cumplir con la presentación del debido sustento hasta las fechas antes mencionadas, la empresa se encuentra facultada para descontar el íntegro del monto otorgado de todos los ingresos percibidos desde el mes de marzo y en meses posteriores hasta el mes de julio cubriendo el 100% del monto de los beneficios otorgados.

Queda establecido que el pago de los beneficios contenidos en la presente cláusula será otorgado únicamente a uno de los cónyuges o convivientes cuando ambos presten servicios para LA EMPRESA. En caso de que ambos no se pusieran de

acuerdo sobre cuál de los dos recibirá, será entregado únicamente al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

Todas las asignaciones previstas en este acápite se otorgarán a partir del momento en que el trabajador ponga en conocimiento de la empresa por escrito y con cargo, el derecho a percibir tales asignaciones y/o pensiones, comprobando sus fundamentos de ser necesario y no tendrá en ningún caso efecto retroactivo por una falta de comunicación oportuna a la empresa en las fechas establecidas.

E. Asignación por estudios superiores del trabajador

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que sigan estudios superiores de pre-grado en una universidad o en instituto superior tecnológico por cada semestre académico, siempre que dichos estudios tengan relación con las actividades que desarrolla la empresa, para cuyo efecto deberán acreditar con constancia de pago o matrícula al momento de solicitar el beneficio.

La currícula deberá desarrollarse en no menos de seis (6) semestres académicos. Los estudios del trabajador no deberán interferir con el normal desenvolvimiento de su labor en la empresa.

Este beneficio se abonará por el tiempo necesario para la culminación de una sola carrera universitaria o técnica, y solamente por el período de duración normal del tiempo de estudios exigido, y siempre que semestralmente cumpla con acreditar que se mantiene estudiando.

El importe de la asignación será S/ 675.49 para el 2018.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

F. Pensión en colegios especiales para hijos de trabajadores

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO la cobertura del 80% de la pensión escolar mensual y el 100% de la matrícula, cuando sus hijos asistan a colegios especiales de Lima y Callao a causa de su discapacidad y que cursen estudios de primarios o secundarios.

En caso que el trabajador se acoja a percibir el presente beneficio, no le corresponderá percibir la pensión mensual por estudios escolares del hijo.

G. Gratificación por tiempo de servicios

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una gratificación extraordinaria por tiempo de servicios en la oportunidad que el trabajador cumpla con acumular un período equivalente a cinco años de labro efectiva en su récord de servicios. Dicho beneficio se otorgará de acuerdo a la siguiente escala:

Por cumplir 5 AÑOS	:	1 remuneración básica mensual
Por cumplir 10 AÑOS	:	1 remuneración básica mensual

Por cumplir 15 AÑOS	:	1 remuneración básica mensual
Por cumplir 20 AÑOS	:	1 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 25 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 30 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 35 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual
Por cumplir 40 AÑOS	:	2 ½ remuneración básica mensual

H. Pagos para laborar en horas extraordinarias

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una tasa de 1% de la remuneración básica mensual por hora extraordinaria autorizada de manera expresa, y realmente trabajada fuera de la jornada ordinaria de labores.

En los casos en que corresponda, el promedio de horas extraordinarias será computable en la remuneración vacacional, CTS y gratificaciones de acuerdo a las normas legales sobre la materia.

El trabajo en hora extraordinaria podrá ser compensado con períodos equivalentes de tiempo de descanso remunerado.

I. Bonificación por hora nocturna al personal de turno

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliado a EL SINDICATO una bonificación del 25% de la remuneración básica/hora por cada hora de trabajo cuando los trabajadores de turno rotativo laboren entre las 20:00 horas y las 6:00 horas del día siguiente dentro de su jornada ordinaria. Dicho otorgamiento dejará de abonarse cuando el trabajador por cualquier razón deje de ser personal de turno.

J. Bonificación por trabajo en circuitos energizados

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que laboren en circuitos energizados y cuyas funciones se ajusten al reglamento vigente en la empresa, una bonificación por cada día efectivamente laborado en contacto con los circuitos energizados.

El importe bono será el siguiente: Año 2018: S/ 13.97.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

K. Pago por alimentación en horas extraordinarias

1. Al personal que no es de turno

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO que laboren en horas extraordinarias, un pago por concepto de alimentación de acuerdo a lo que se indica a continuación:

- 1.1. Por desayuno: Cuando el personal tenga que realizar trabajo extraordinario como mínimo media hora ante del ingreso normal. El importe del beneficio será el siguiente: Año 2018: S/ 4.28.

Por el año 2019, el pago por desayuno se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

1.2. Por almuerzo: Tanto en el período de verano como en invierno, se efectuará de la siguiente manera:

- i) Los días sábados, domingos y feriados no laborables, tanto en el período de verano como en el invierno, se pagará a partir de las 13:30 horas, siempre que el trabajador ingrese a laborar antes de las 9:00 horas. El importe del beneficio para el año 2018 será de S/ 6.81.

Por el año 2019, el pago por almuerzo se verá incrementada en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

- ii) Si la jornada extraordinaria efectuada los días sábados, domingos y feriados no laborables es igual o superior en horas trabajadas a la labor efectuada dentro de la jornada normal, se le abonará por concepto de almuerzo el valor de la asignación por alimentación principal.

1.3. Por comida: Se pagará cuando el trabajador preste servicios por no menos de dos (2) horas extras a continuación de su jornada ordinaria de trabajo. El importe del beneficio será el siguiente: Año 2018: S/ 6.81.

Por el año 2019, el pago por comida se verá incrementado en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

1.4. Por refrigerio especial: Se pagará cuando el personal continúe trabajando después de las 22.00 horas. El importe del beneficio será el siguiente: Año 2018: S/ 5.13.

Por el año 2019, el pago por refrigerio especial se verá incrementado en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

2. Al personal de turno

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, que laboren en turnos, los siguientes pagos por alimentación:

- 2.1. Cuando el personal de turno labora otra jornada completa en horas extraordinarias a continuación de su turno normal de trabajo, percibirá el monto de la asignación por alimentación principal.
- 2.2. Cuando el personal de turno preste servicios por cuatro (4) horas extras o más a continuación de su jornada ordinaria de turno de trabajo, percibirá solo la asignación por refrigerio especial.

Asimismo, queda establecido que en los casos en que LA EMPRESA brinde o asuma el costo de la alimentación durante todas las situaciones descritas en la presente cláusula los pagos especificados en ella no serán de aplicación.

L. Gratificaciones por Fiestas Patrias y Navidad

LA EMPRESA conviene en que las dos (2) gratificaciones legales que se otorgan, una por Fiestas Patrias y otra por Navidad, se harán efectivas en la primera quincena de los meses de julio y diciembre respectivamente, de acuerdo a ley.

El monto de cada una de las gratificaciones será equivalente a 35 días de remuneración, para cuyo efecto se computará el básico y toda cantidad que perciba el trabajador en forma fija y permanente, que sea de su libre disposición quedando excluidas aquellas cantidades que tengan aplicación a determinado gasto o no tengan la calidad de remuneración.

Para tener derecho a la gratificación, es requisito indispensable estar efectivamente laborando en el mes que corresponda percibir el beneficio o estar en uso del descanso vacacional, de licencia con goce de remuneraciones o estar percibiendo subsidios de acuerdo a ley.

En caso que el trabajador cuente con menos de seis (6) meses de servicio, percibirá la gratificación en forma proporcional a los meses laborados.

M. Reembolso de pasajes por día laborado

LA EMPRESA conviene en abonar a los trabajadores por concepto de pasajes el valor de S/ 11.00 para el 2018, por cada día efectivamente laborado.

Por el año 2019, LA EMPRESA otorgará los trabajadores por concepto de pasajes el valor de S/ 12.00, por cada día efectivamente laborado.

N. Ropa de trabajo y prendas de seguridad

LA EMPRESA conviene, en entregar ropas de trabajo y prendas de seguridad al personal que en razón de su función tiene que realizar labores de campo.

La periodicidad y cantidad en el otorgamiento de las referidas prendas serán determinadas por la dependencia encargada de la seguridad y salud en el trabajo de la empresa, de acuerdo a la naturaleza de trabajo y en función a las necesidades que serán debidamente justificadas por las jefaturas de los sectores correspondientes.

Se entregará la ropa de trabajo en dos oportunidades al año. La primera, en el mes de enero, y la segunda en el mes de julio.

O. Asignación por fallecimiento

1. **Asignación por fallecimiento del trabajador:** LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación por concepto de fallecimiento del trabajador, a uno de los familiares directos del trabajador fallecido.

El importe de la asignación será el siguiente: Año 2018: S/ 7,135.68.

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

Asimismo, LA EMPRESA se compromete en brindar el servicio de movilidad desde el velatorio al camposanto ante el fallecimiento de un trabajador, a través de una coaster para 25 personas. Es preciso señalar, que este beneficio se otorgará siempre que el traslado se circunscriba a Lima Metropolitana, Callao y Norte Chico, y se avise oportunamente a la Gerencia de Personas y Organización.

2. Asignación por fallecimiento de familiares directos del trabajador: LA EMPRESA, conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, una asignación por el fallecimiento de su cónyuge o conviviente legalmente acreditado, padres e hijos, incluyendo el nonato siempre y cuando ocasionen gastos de sepelio.

En caso de que exista más de un trabajador con derecho al beneficio por el mismo evento, la presente asignación será pagada solamente a uno de ellos. En caso de falta de acuerdo, se pagará al que tenga mayor antigüedad en la empresa.

El importe de la asignación será el siguiente: Año 2018: S/ 5,135.03

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

3. Asignación por fallecimiento de suegros: LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO una asignación por fallecimiento de sus suegros (padres de cónyuge o conviviente legalmente acreditado).

El importe de la asignación será el siguiente: Año 2018: S/ 1,133.71

Por el año 2019, la presente asignación se verá incrementada en función al porcentaje del índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

Para percibir las asignaciones descritas en la presente cláusula, el trabajador o su familiar debe comunicar a la empresa del hecho dentro de los 60 días siguientes de producido el deceso. El otorgamiento de estos beneficios se efectuará de conformidad con las normas establecidas por la empresa y deberán acreditarse documentalmente.

P. Licencias con goce de remuneraciones

LA EMPRESA conviene en conceder a sus trabajadores licencia con goce de remuneraciones en los siguientes casos:

1. Por nacimiento de hijo: los días establecidos conforme a ley.
2. Por duelo: tres (3) días útiles en caso de fallecimiento de familiares; padres, cónyuge o conviviente e hijos, incluyendo al nonato; contados a partir de su ocurrencia. Si el deceso ocurriese fuera de departamento de Lima, se otorgarán dos (2) días útiles adicionales condicionados al viaje del trabajador a quien corresponderá acreditar su realización.
3. Por matrimonio civil o religioso: cinco (5) días útiles, pudiéndose tomar antes o después de la ceremonia. Aplica únicamente para un solo evento: sea para el civil o para el religioso.

Para gozar dichas licencias con goce de remuneraciones, el trabajador deberá comunicar a la empresa ni bien tenga conocimiento del suceso y a su reincorporación deberá acreditar la ocurrencia de éste.

Q. Préstamo vacacional

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO, un préstamo vacacional equivalente a sesenta (60) días de su sueldo básico mensual, en la oportunidad que hagan uso de su descanso vacacional, debiendo ser reembolsado en un período de diez (10) meses sin devengar intereses.

Su otorgamiento queda condicionado a la capacidad económica financiera de la empresa y a la capacidad de endeudamiento del trabajador.

R. Suspensión de descuentos por préstamo vacacional

LA EMPRESA conviene en no efectuar el descuento por el rubro de préstamo vacacional contraído con la empresa en los meses de febrero, julio y en diciembre cuando el trabajador opte por la alternativa de descuento en 10 cuotas mensuales, salvo solicitud contraria del trabajador al momento de requerir el préstamo.

S. Préstamo de dinero por situaciones excepcionales

LA EMPRESA conviene en otorgar a los trabajadores afiliados a EL SINDICATO un préstamo extraordinario por situaciones excepcionales a acuerdo a las siguientes condiciones:

El mencionado préstamo se otorgará cuando el trabajador tenga que afrontar gastos por situaciones excepcionales tales como la hospitalización o enfermedad propia o de un familiar directo (cónyuge, conviviente, legalmente acreditado o hijos) y/o padres, cuando estos no sean cubiertos en su integridad por el seguro médico particular o cuando no se encuentren inscritos en el Seguro EPS, en casos de incendio, inundación o catástrofe que afecten la vivienda y/o bienes del empleado, ventaja patrimonial, compra, construcción, reparación, y/o ampliación de vivienda o vehículo, así como financiamiento de maestrías para el trabajador. No se otorgará cuando el trabajador tenga vigente un préstamo especial por cualquier motivo.

El monto del préstamo será de hasta seis (6) sueldos básicos que serán descontados de común acuerdo entre el trabajador y la Empresa hasta en un máximo de 48 meses con sus respectivos intereses. En caso de existir alguna deuda previa que tenga el trabajador con la Empresa (con excepción del préstamo vacacional), el monto a otorgarse será el saldo entre el monto solicitado y la deuda preexistente.

La deuda generará intereses en caso que el préstamo sea destinado a generar un incremento o ventaja patrimonial para el trabajador, o el pago de maestrías para el trabajador, aplicándose una tasa de interés similar al que abona una empresa del nivel corporativo de la EMPRESA a la banca privada en operaciones de crédito. Solo en los casos de hospitalización o enfermedad, y de siniestros de fuerza mayor de la vivienda del trabajador citado en el segundo párrafo de la presente cláusula, no se aplicarán intereses.

Todo aquello que no queda especificado en la presente cláusula, se regirá de acuerdo al procedimiento de la empresa para el otorgamiento de préstamos personales, el cual se encuentra publicado en la intranet de la empresa, y es deber de todo trabajador afiliado ceñirse a dicho documento.

Esta cláusula no es permanente, pues se aplicará solamente durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo.

T. Contribución a un Plan Base de Salud Privado

LA EMPRESA, y los representantes de los trabajadores acuerdan que el Programa Médico para los trabajadores y sus familiares, se encuentran enmarcado en lo que establece la Ley N° 26790 y su Reglamento D.S. N° 009-97-SA, Ley de Modernización en la Seguridad social, la misma que permite incorporar a cualquier trabajador de la empresa que así lo solicite, al régimen de las Empresas Prestadoras de Salud (EPS).

En efecto, el costo total de la prima de Plan Base será financiado por los siguientes aportes: legal (2.25% crédito EPS) + aporte voluntario de empresa + diferencia del costo de la prima neta que será asumido por el trabajador.

A modo de detalle, se adjunta la tabla de los aportes que la empresa otorgaría a cada composición familiar del Programa Médico Familiar por el período 2018 - 2019:

TABLA APORTES EPS 2018 - 2019 (con IGV)			
Grupo Familiar	Prima (Costo Plan)	APORTE TRABAJADOR	APORTE EMPRESA (Incluye el 2,25%)
T0	211,00	42,28	168,72
T1	421,97	94,57	327,40
T2	632,96	146,85	486,11
T3	843,94	199,14	644,80
T4	843,94	199,14	644,80
T5	843,94	199,14	644,80

Si el trabajador y/o sus afiliados se encuentran incorporados o se incorporasen a planes adicionales de salud (ótras alternativas; Plan adicional 1 y 2), o si la siniestralidad por el uso de los servicios del seguro de asistencia médica se incrementará por encima del 80% (según lo indique la EPS), generando un incremento en la prima neta vigente a la fecha de suscripción del presente convenio colectivo de trabajo, el trabajador asumirá el pago del exceso.

De manera exclusiva y excepcional esta cláusula tiene una vigencia hasta el 30 de abril de 2020, ya que si bien este beneficio caduca el 31 de diciembre de 2019, el aporte adicional que realiza la empresa (no incluyendo el crédito del 2.25%) se otorgará hasta el 30 de abril de 2020 con el fin de que en un período de 4 meses (del 01.01.20 al 30.04.20) EL SINDICATO llegue a suscribir un nuevo convenio colectivo y que los trabajadores no se vean perjudicados en asumir un mayor aporte durante el período de negociación del pliego de reclamos. Asimismo, caducará automáticamente antes de su vencimiento en los siguientes casos: 1) si quedará sin efecto por cualquier razón el Sistema Privado de Salud; 2) si los trabajadores de ENEL Distribución Perú S.A.A. en su mayoría optaran por el Sistema Nacional de Salud (Essalud) y renunciarán a su afiliación a la EPS; y 3) en la medida que la EPS contratada o cualquiera que la sustituye concluyera la prestación del servicio que presta.

Si durante la vigencia del presente convenio colectivo, se generará un incremento en el costo de las primas del Plan EPS, LA EMPRESA convocará a EL SINDICATO para revisar el aporte de LA EMPRESA.

U. Seguro de vida ley

Pese a que las normas prevén que el seguro de vida ley se contrata desde el cuarto año de antigüedad, LA EMPRESA conviene en contratar dicho seguro desde el inicio de la relación laboral.

V. Bono por jornadas especiales

LA EMPRESA entregará un bono mensual a todos aquellos trabajadores que laboren en la atención de emergencias, la operación del sistema o mantenimiento de las redes eléctricas de la empresa con el fin de asegurar la prestación ininterrumpida del servicio eléctrico, y que trabajen en horarios especiales (turnos) con una rotación constantes, o que se encuentren a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de las actividades antes señaladas.

El bono mensual se aplicará de la siguiente manera:

V.1. LA EMPRESA entregará un bono mensual a los trabajadores que laboren en el mantenimiento de las redes eléctricas de la empresa, y que trabajen en horarios especiales, o realicen turnos en régimen de mañana y tarde; o que se encuentren a disposición de la empresa fuera de su jornada regular de trabajo para la atención de las actividades antes señaladas. No incluye a los trabajadores que se encuentren comprendidos bajo el régimen de trabajo definido en el párrafo V.2.

El importe del bono mensual será el siguiente: En el año 2018 de S/396.59.

Por el año 2019, el presente bono se verá incrementado en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

V.2. LA EMPRESA entregará un bono mensual a los trabajadores que laboren, operando en el centro de control de AT/MT, o BT, o realicen maniobras de Alta Tensión en un esquema de turnos rotativos; y a los trabajadores que realicen turnos rotativos constantes (mañana, tarde, noche) para la atención de emergencias de Media Tensión y Baja Tensión.

El importe del bono mensual será el siguiente: En el año 2018 de S/509.90.

Por el año 2019, el presente bono se verá incrementado en función al porcentaje del Índice de Precios al Consumidor para Lima Metropolitana generado en el año 2018 más 0.5%.

El beneficio indicado en la presente cláusula dejará de tener efecto inmediato cuando el trabajador deje de contar con cualquiera de las condiciones descritas en los ítems V.1 y V.2 de la presente cláusula. Se aplica exclusivamente a la función y se deja de percibir al dejar de realizar la misma.

El presente bono conforme a los indicado en el convenio colectivo período 2009-2012 reemplaza al BEED.

W. Bono por cierre de convenio

LA EMPRESA conviene en otorgar a todos sus trabajadores afiliados a la Sección Sindical ENEL DISTRIBUCIÓN Perú S.A.A. del Sindicato Sutrel, por única vez y en forma excepcional un Bono por Cierre de Convenio Colectivo por la suma de S/ 5,400.00 (Cinco Mil Cuatrocientos y 00/100 Soles).

El mencionado bono por cierre de convenio se abonará dentro de los 5 días hábiles posteriores de emitido el laudo arbitral, aplicando los descuentos de ley.

X. Adelanto a cuenta de participación de utilidades

De manera excepcional, durante la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, la empresa entregará, siempre y cuando se estimen utilidades laborales en cada ejercicio anual, un adelanto a cuenta de utilidades de 30% en el mes de diciembre de cada año, conjuntamente con el pago de nómina, el cual será descontado en la liquidación de la participación anual en las utilidades que se abone en la oportunidad que corresponda conforme a las normas laborales y tributarias.

Para gozar del presente beneficio se requiere que el trabajador tenga por lo menos un mes completo prestando servicio de manera efectiva.

Y. Licencias Sindicales

LA EMPRESA conviene otorgar 140 días de licencias sindicales a los seis miembros de la Junta Directiva de **EL SINDICATO** sin pérdida de sus remuneraciones ni beneficios laborales de acuerdo a lo establecido en el Decreto Supremo N° 010-2003-TR - Texto Único Ordenado de la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo N° 25593.

En todos los casos, las licencias serán otorgadas siempre y cuando sean solicitadas por **EL SINDICATO**, con 2 día laborables completos de anticipación.

III. CLÁUSULAS FINALES:

Los beneficios derivados de la presente Convención Colectiva de Trabajo corresponden únicamente a todos los trabajadores comprendidos dentro del ámbito de aplicación de este convenio colectivo de trabajo con contrato de trabajo vigente a la fecha de su suscripción.


Las partes establecen que el presente Convenio Colectivo de Trabajo es el único que rige en el ámbito de la Empresa para los trabajadores comprendidos dentro de este convenio, de modo tal que contiene todos los beneficios y condiciones convencionales vigentes a favor de tales trabajadores además de lo que están establecidos en las disposiciones legales.

El presente Convenio Colectivo de Trabajo se suscribe al amparo del derecho a la negociación colectiva reconocido por el artículo 28 de la Constitución, las normas internacionales sobre Derechos Humanos y los Convenios de OIT sobre negociaciones colectivas, en lo que fuera aplicable, por la Ley de Relaciones Colectivas de Trabajo y sus normas reglamentarias.

Con la suscripción del presente convenio colectivo, queda total y definitivamente solucionado el proceso de negociación colectiva. Asimismo, se deja constancia que la EMPRESA remitirá a la Autoridad Administrativa de Trabajo un ejemplar del Convenio Colectivo de Trabajo 2018 - 2019.

SEGUNDO:

Este laudo es inapelable y tiene carácter imperativo para las partes. Una vez firmado, dese a conocer a las partes para su cumplimiento y entréguese el expediente a la Autoridad Administrativa de Trabajo para su conservación y archivo.



Augusto Eguiguren Praeli
Presidente del Tribunal Arbitral



Javier Neves Mujica
Árbitro



Luis Cuba Velaochaga
Árbitro



Rita Saboroso Minaya
Secretaria Arbitral