



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

INTRODUCCIÓN

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 23 de Octubre de 2014

Partes intervinientes: Por el sector empresario TELEBIT S.A. con domicilio en Cerro Catedral 1212 Godoy Cruz Mendoza, representado en este acto por su Presidente Sr. DANIEL ALASTRA DNI 13.387.772 y su apoderado Sr. RAUL SALDIVAR DNI 12.655.549 y por el sector gremial, FEDERACIÓN SINDICATOS UNIDOS PETROLÍFEROS e HIDROCARBURÍFEROS "SUPeH", con domicilio en Rivadavia 869, Buenos Aires, representada por su Secretario Asuntos Gremiales y Capacitación Dn. Julio SCHIANTARELLI , y su Secretario de Asunto Legales Dn. Alejandro FERNANDEZ.

Actividad Regulada: OPERACIÓN DE SISTEMAS DE TELESUPERVISION, COORDINACIÓN DE YACIMIENTOS, MANTENIMIENTO DE INSTRUMENTOS EN CAMPO, INGENIERIA DE PROCESOS, PROGRAMACION Y MANTENIMIENTO DE SISTEMAS DE ADQUISICION DE DATOS, OBRAS DE MONTAJE, AUTOMATIZACION DE PLANTAS, CALIBRACION Y MANTENIMIENTO DE UNIDADES LACT, PUENTES DE MEDICION DE GAS (TRANSFERENCIA EN CUSTODIA).

Personal comprendido: personal de las ramas de la actividad regulada y. cuyas categorías y puestos de trabajo estén expresa y exclusivamente comprendidos en el desarrollo de los capítulos del presente convenio colectivo de trabajo.

Número de beneficiarios: 20 Trabajadores, con constancia que esta cantidad resultará fluctuante en directa relación con la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial en el mercado oferente.

Ámbito de aplicación: Todo el territorio nacional.

Período de vigencia: La presente Convención Colectiva regirá por un período de 36 meses, a partir de la fecha de suscripción, destacándose que durante este lapso de vigencia las partes intervinientes podrán pactar modificaciones, supresiones e inclusiones que respondan a necesidades expresamente fundadas, las que solo tendrán efecto práctico a partir del momento en que resulten homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

La no denuncia de vencimiento por ambas o una de las partes hará que el presente acuerdo convencional resulte automática y sucesivamente prorrogado por similares periodos al precedentemente pactado.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.


JULIO SCHIANTARELLI
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES
Y CAPACITACION
FEDERACION SUPeH


ALEJANDRO FERNANDEZ
Secretario de Asuntos Legales y Prev. Social
FEDERACION SUPeH



CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

ANTECEDENTES DEL EMPRENDIMIENTO LABORAL CARPETA ANEXA

INTRODUCCION

CAPÍTULO 1º: Del objeto y las conductas.

- 1.1.- Partes Intervinientes.
- 1.2.- Aplicación de la Convención Colectiva y vigencia.
- 1.3.- Reconocimiento mutuo
- 1.4.- Ámbito de Aplicación
- 1.5.- Actividad a que se refiere
- 1.6.- Exclusividad
- 1.7.- Objeto
- 1.8.- Conducta de "buena fe" de las partes
- 1.9.- Personal Comprendido.

CAPITULO 2º: Del Desarrollo laboral del trabajador.

- 2.1.-Ingresos.
- 2.2.-Sistemas de contratación.
 - 2.2.1.-Formas de contratación.
 - 2.2.2.-Periodo de prueba.
 - 2.2.3.-Polivalencia laboral.
- 2.3.-Derecho a la carrera.
 - 2.3.1.-Ascensos.
 - 2.3.2.-Mayor Función.
 - 2.3.3.-Adecuación Funcional
 - 2.3.4.-Estructura salarial básica.

CAPITULO 3º: De la condición y la protección laboral-social.

- 3.1.-Condiciones generales.
 - 3.1.1.-Régimen de licencias
 - 3.1.1.1.-Licencia Ordinaria.
 - 3.1.1.2.-Licencias especiales remuneradas.
 - 3.1.1.3.-Licencias por razones de salud.
 - 3.1.1.4.-Licencias especiales.
 - 3.1.1.5.-Actividad Gremial.
 - 3.1.1.6.-Feriados Laborales
 - 3.1.1.7.-Día del Trabajador Petrolero e Hidrocarburífero.
 - 3.1.2.-Licencia especial por situaciones de fuerza mayor, por fenómenos meteorológicos y por donar sangre.
 - 3.1.2.1.-Por fuerza mayor.
 - 3.1.2.2.-Por fenómenos meteorológicos
 - 3.1.2.3.-Por donación de sangre.
 - 3.1.3.-Regimen de transferencia o extinción del contrato
 - 3.1.3.1- Transferencia del contrato del trabajo.
 - 3.1.3.2- Extinción del contrato del trabajo.
 - 3.1.4- Régimen de Obra social.
- 3.2.-Protección y prevención laboral.
 - 3.2.1.-Régimen de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina

ALEJANDRO FERNÁNDEZ
Secretario de Asuntos Legales y Prev. Social
FEDERACION SUPeH

JULIO SCHIMIDT ARELLI
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES
Y CAPACITACION
FEDERACION SUPeH

RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit

DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



laboral.

- 3.2.1.1.-Seguridad e Higiene Industrial
- 3.2.1.2.-Medicina Laboral

CAPITULO 4º: Del Régimen Laboral y Retributivo

- 4.1.- Jornada de Trabajo
 - 4.1.1.- Tareas Insalubres
 - 4.1.2.- Tareas Especiales
 - 4.1.3.- Francos no aplicados
 - 4.1.4.- Traslado desde la sede del Área hasta la Base Operativa
- 4.2.- Régimen retributivo
 - 4.2.1.- Sueldo Básico
 - 4.2.2.- Adicional tareas de Turno
 - 4.2.3.- Vianda ayuda Alimentaria.
 - 4.2.4.- Presentismo.
 - 4.2.5.- Antigüedad.
 - 4.2.6.- Brigada contra incendio.
 - 4.2.7.- Sueldo Anual Complementario
 - 4.2.8.- Viáticos.
 - 4.2.9.- Horas Extras.
- 4.3.- Personas Discapacitadas

CAPITULO 5º: Teletrabajo

- 5.1.- Definición, conformidad, requisitos, duración, rescisión, condiciones exigidas por la LRT y demás disposiciones generales.

CAPITULO 6º: Beneficios Sociales

- 6.1- Igualdad de Oportunidades y principios de integración.
- 6.2- Parejas de hecho.
- 6.3- Reducción de Jornada por motivos familiares.
- 6.4- Excedencia por cuidados familiares.
- 6.5- Protección a la maternidad.
- 6.6- Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar.
- 6.7- Guardería.

CAPITULO 7º: Derechos y Obligaciones.

- 7.1- Derechos y Obligaciones de las partes.
- 7.2- Cuota de Afiliación.
- 7.3- Aporte Solidario.
- 7.4- Sanciones disciplinarias.

CAPITULO 8º: Responsabilidad empresarial.

- 8.1- Contribución Empresarial.
- 8.2- Ayuda no económica.
- 8.3- Información y consulta.

ALEJANDRO FERNANDEZ
Secretario de Asuntos Legales y Prev. Social
FEDERACION SUPeH

RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit

DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.

JULIO SCHIANTARELLI
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES
Y CAPACITACION
FEDERACION SUPeH

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO 1º

1.1 PARTES INTERVINIENTES:

EMPRENDIMIENTO Laboral TELEBIT S.A. Y FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS (S. U. P. e H.).-

1.2 APLICACIÓN DE LA CONVENCION Y VIGENCIA:

Convenio de Relaciones (PARTE I): **01/10/2014 AL 30/09/2017**

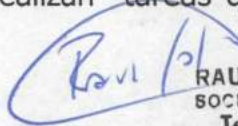
Convenio Salarial (PARTE II): **ANUALMENTE POR PARITARIAS.**

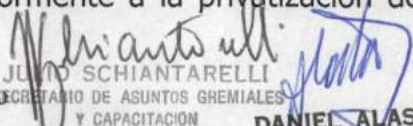
Queda establecido que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de 3 Años, destacándose que como intención primaria de las partes, a favor de procurar dotarlo de una debida flexibilización y dinámica, durante su lapso de vigencia y con inmediata y efectiva aplicación las partes podrán pactar con ajuste a derecho modificaciones, adaptaciones, supresiones o inclusiones que respondan a necesidades objetivas y expresamente fundadas, acuerdos estos que serán sometidos a la gestión de homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Asimismo las partes acuerdan que, de producirse modificaciones en las normas legales que regulan el derecho laboral y alteren las condiciones y beneficios económicos durante la vigencia de estas normas convencionales, en concordancia con el procedimiento precisado en el párrafo precedente corresponderá acordar la adecuación que, a consecuencia de ello, pudiere resultar procedente.

En caso que no se diera este último supuesto, la aplicación de la nueva normativa operará automáticamente en función a la interpretación de los conceptos contenidos en la legislación que adquiera vigencia y a los principios generales contenidos en el derecho laboral.

1.3. RECONOCIMIENTO MUTUO: Considerando: Que según las Resoluciones 194/47 y 135/91 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, otorgan a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúferos (FSUPEH), en adelante **EL GREMIO**, Personería Gremial N° 60 reconocen la representatividad como único sindicato del personal de los Emprendimientos Laborales surgidos a partir de la privatización de YPF S.A. Que dicho encuadramiento ha sido convalidado por el artículo 43 de la ley 23.696 de Reforma del Estado y por Confederación General del Trabajo. Siendo la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarbúferos (FSUPEH) el único gremio que representa a los trabajadores que realizan tareas que anteriormente a la privatización de YPF SA eran desarrolladas


RAUL SALDIVIA
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.


ALEJANDRO FERNANDEZ
Secretario de Asuntos Legales y Prev. Social
FEDERACION SUPeH

por la misma, esto según las leyes, decretos y resoluciones nombradas anteriormente.

Las partes se reconocen mutuamente y entre sí, el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales de todo el personal de los Emprendimientos Laborales que presten sus servicios para YPF SA, OPESSA y toda otra empresa en la cual YPF SA sea el operador.

EL GREMIO es el único que acredita la representatividad de todos los trabajadores que desempeñan tareas dentro de los Establecimientos de YPF SA y toda otra empresa en la cual YPF sea el operador, que como consecuencia de las leyes de Reforma del Estado, Transformación de YPF SA y demás Decretos reglamentarios, ya sea que estos trabajos oportunamente se hubieren tercerizado o se hubiesen generado producto de las nuevas tecnologías o por ampliación de las Plantas Orgánicas, y la Empresa así lo reconoce.

1.4. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Todos los establecimientos propios o donde TELEBIT S.A. preste servicios.

1.5. ACTIVIDAD A QUE SE REFIERE:

Toda actividad que se desarrolle en los ámbitos de Exploración, Producción, Industrialización, Comercialización, Transporte y Administración del Petróleo y sus derivados en continente y costa afuera.

1.6. EXCLUSIVIDAD

Reconocimiento mutuo – Representación sindical y encuadramiento convencional

En función de la Personería Gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, convalidada por el artículo 43 de la ley de Reforma del Estado y por Confederación General del Trabajo las partes se reconocen mutuamente y entre sí, el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales de todo el personal de EL EMPRENDIMIENTO LABORAL.

OBJETO DE ESTE CONVENIO Y PERSONAL COMPRENDIDO

DEL OBJETO Y LAS CONDUCTAS

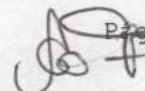
1.7.- OBJETO: El objeto de este Convenio se funda en el establecimiento de un digesto normativo que asegure el ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, con alcance al orden laboral y socio-asistencia entre el "Emprendimiento Laboral precitado" en representación del sector empresario y "Federación SUPeH" en representación de los trabajadores, según los siguientes principios:

- Asegurar la constitución de una comunidad de trabajo fundada en la justicia social, animada en una auténtica vocación de servicio y concientizada en asumir la permanente defensa de la Empresa y de sus intereses, en forma constante y responsable.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.





- Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado como persona individual y como integrante de la organización sindical suscriptora de este acuerdo.
- Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de que es titular cada trabajador en relación directa con los derechos de la Empresa, entendida como unidad de producción.
- Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio un sistema de remuneraciones, dignas y actualizadas, que compensen el esfuerzo realizado, estimulen su eficiencia, premien su dedicación y promuevan su capacitación laboral-técnica-profesional.
- Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio un sistema integrado y solidario de cobertura socio-médica asistencia, regulado por la significación de los recursos económicos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales prescriptas legalmente.
- Asegurar la participación de Federación SUPeH en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores.

1.8.- CONDUCTA DE "BUENA FE" DE LAS PARTES

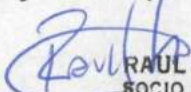
Del Trabajador

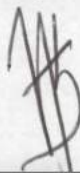
- Observar la cumplimentación estricta de las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.
- Procurar el buen uso de los elementos y útiles de trabajo que se le provean, especialmente aquellos que hacen a su seguridad psicofísica en el ejercicio de sus funciones.
- Actuar con diligencia, prestando su servicio con puntualidad y asistencia regular y con dedicación y eficiencia adecuada a las características del trabajo y a los medios instrumentales que se le provean al efecto.
- Mantener un alto espíritu de colaboración e integración, obviando toda reticencia que conduzca a frenar el proceso productivo.
- Comunicar sus posibles inasistencias en tiempo y forma tal que el empresario pueda ordenar la prestación de los servicios para el cumplimiento del plan de producción.
- Prestar los auxilios o ayudas extraordinarias que se le requiera en caso de peligro grave e inminente para las personas o para los bienes empresarios.


Del Empleador

- Cumplir en los tiempos y formas legalmente establecidos, con el pago del salario convenido en el presente acuerdo de partes.
- Dar ocupación efectiva en la categoría y actividad contractualmente acordadas, pudiendo variar la segunda sólo cuando concursan necesidades o razones probadas.
- Cumplir con las obligaciones de orden socio-previsionales en forma que no obstaculice al trabajador el goce de los beneficios respectivos.
- Ejercer sus facultades de dirección, organización y administración empresarias y sus potestades de orden legal y disciplinario, con expreso respeto sobre la dignidad del trabajador y sus derechos particulares y con exclusión de toda acción que implique abuso de derecho.

1.9.- Este CONVENIO COLECTIVO regula también el régimen laboral de los trabajadores que prestan servicio para TELEBIT S.A.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.





CAPITULO 2º: DEL DESARROLLO LABORAL DEL TRABAJADOR.

2.1.- Ingresos:

Frente a la necesidad de cubrir cargos vacantes en su estructura orgánica, la Empresa tendrá la facultad de incorporar personal que observe un perfil laboral compatible con las exigencias del puesto, destacándose que precederá al ingreso definitivo un periodo de prueba durante el cual se evaluará objetivamente la idoneidad y contracción puesta de manifiesto en el desarrollo activo del trabajo.

La actitud gremial en esta temática será la de proponer los candidatos que tuviere registrados, quedándole a la Empresa la facultad de aceptarlas o rechazarlas según cumplimenten o no los requisitos exigidos por el puesto. En caso de no darse la existencia de postulantes en el ámbito sindical que, a criterio de la Empresa, satisfagan los requisitos, ésta procurará por sí misma su convocatoria.

2.2.- Sistemas de contratación:

2.2.1.- Formas de contratación: Delimitada la capacidad del postulante a través del procedimiento de selección preconcebido, es decir compatibilizados los requerimientos del puesto con el perfil del trabajador, la Empresa resolverá su ingreso en categoría equivalente a la función asignada y bajo la figura de relación de dependencia, ajustándose el tipo de contratación al de "tiempo indeterminado" u "otras figuras legalmente previstas", conforme lo impongan las exigencias de funcionabilidad y/o tiempos de necesidad previsibles que observe la tarea a cubrir.

2.2.2.- Periodo de prueba: Producida la incorporación del trabajador bajo el régimen de contratación por tiempo indeterminado, la Empresa contará con el tiempo máximo, que la legislación vigente conceptúa como "periodo de prueba", para formalizar una acabada evaluación de rendimiento, eficiencia y capacidad laborativa demostrada en el ejercicio de su función, ello a efectos de su confirmación o desvinculación según procediera.

2.2.3.- Polivalencia laboral: Con el único y expreso objetivo de efficientizar su potencial productivo, reconvertir en positivos los lucro-cesantes que se planteen en su organización y racionalizar adecuadamente su estructura de costos, todo ello en favor de un mejor posicionamiento en un mercado altamente competitivo, la Empresa aplicará sus indelegables facultades de administración y dirección implementando formas y criterios de polivalencia laboral como medio de mejor aprovechamiento de su mano de obra disponible ante situaciones que comprometan el normal desarrollo de su gestión.

Con carácter general la implementación de medidas de tal naturaleza que implican cambios relativos a las formas de la prestación laboral, será consensuada por las partes intervinientes y bajo ningún concepto, importará un ejercicio irrazonable en las modalidades esenciales del contrato o causara perjuicios de índole material o moral al trabajador.


Siempre que se hable de Polivalencia Funcional se estará acordando de que al trabajador se le anexa temporariamente una tarea, ya que si se le adicionan un grupo de tareas, estaremos hablando de que el trabajador estará desarrollando otra Función y, en este caso, habrá que abonarle al mismo una mayor función por el tiempo que desarrolle la misma.

La Polivalencia Funcional implica que el trabajador aparte de las tareas que le son propias, se le podrá asignar una tarea distinta, que no redunde en un menoscabo hacia la dignidad del trabajador, esta tarea no deberá ser permanente ya que de lo contrario estaremos hablando de un agregado de funciones por la cual deberá existir un reconocimiento adicional por esa prestación.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.

 Pagina 7 de 25

2.3.- Derecho a la carrera:

2.3.1.- Ascensos: Se le garantizará al trabajador el derecho a su superación en la estructura organizacional, a cuyos efectos la Empresa podrá cubrir los cargos vacantes que se produzcan a través del ascenso de quienes se encuentren ubicados en niveles inferiores en tanto acrediten idoneidad y capacidad laborativa compatibles con las exigencias del puesto, de acuerdo a las pautas de desempeño laboral, eficacia y antigüedad establecidas en la organización interna de la empresa.

2.3.2.- Mayor función: Cuando por razones de organización, ausencia temporal de más de treinta días corridos o cobertura a prueba un trabajador deba circunstancial y temporariamente desempeñar tareas de nivel escalafonario superior al que él mismo acredita, la consecuente diferencia de ganancial se liquidará y abonará a través del concepto "mayor función", que dejará de reconocerse desde el mismo momento en que desaparezca la causal generada del desempeño transitorio, ya sea porque se dé la confirmación en el nuevo cargo o porque opere la retoma de su puesto de trabajo original.

2.3.3.- Adecuación funcional: Cuando por distintos motivos (Por Ejemplo Asignación tareas adecuadas por enfermedad), pueda producirse la adecuación en la categorización del trabajador se cumplirá con el principio legal de intangibilidad del salario.

2.3.4.- Estructura salarial básica: Mediante la implementación del catálogo de funciones a desarrollar en común por las partes, la estructura salarial reconocible a los trabajadores del "Emprendimiento Laboral" estará conformada por un único ganancial fijo y estable denominado "Sueldo Básico" que podrá contar con un grado cierto de flexibilización al mediar dos valores por categoría, debiéndose considerar el primero como "Básico Standard" que constituye el mínimo exigible y aplicable para la categoría que responda al nivel del puesto y el segundo como "Básico Maximizado" a los efectos de constituir una banda de flexibilización entre ambos valores que posibilite el otorgamiento de mayores asignaciones de darse determinadas condiciones (mayor potencial laboral, meritos personales destacables, tipificación diferenciada de una misma tarea, etc).

La banda de flexibilización que se registre entre ambos sueldos básicos "standard" y "maximizado" la aplicará el Emprendimiento, por sí y en forma gradual, a la asignación de mejoras individuales de carácter definitivo o transitorio, es decir que estos incrementos por causas o circunstancias especiales que resultaran debida y convenientemente evaluados podrán acreditar principios de "intangibles" o "modificables" respectivamente.

Cabe dejar sentada la obligatoriedad de la notificación previa y escrita al trabajador respecto al alcance económico de la mejora y a la figura de permanente o temporaria que acredita.

Cabe destacar que la estructura salarial quedará definitivamente constituida por el básico descrito con mas los adicionales que correspondan y se encuentran descriptos y desarrollados en el texto del presente convenio.

CAPITULO 3º: DE LA CONDICION Y LA PROTECCIÓN LABORAL-SOCIAL

3.1.- Condiciones Generales.

3.1.1.- Régimen de Licencias.

3.1.1.1.- Licencia Ordinaria: El trabajador gozará de los periodos mínimos y regulados que dispone la legislación laboral vigente en materia de descanso anual remunerado, quedando expresamente acordado que los procedimientos, requisitos, tiempos y periodos para su usufructo guardarán las formas dispuestas por las normas legales vigentes.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.





3.1.1.2.- Licencias especiales remuneradas: El trabajador gozará de los siguientes beneficios:

- ✓ Por nacimiento de hijo: siete días corridos.
- ✓ Por matrimonio: diez días corridos.
- ✓ Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en tanto cumplen los requisitos legales vigentes: tres días corridos.
- ✓ Por fallecimiento de hijos, padres o padres políticos: tres días corridos.
- ✓ Por fallecimiento de hermano: dos días corridos.
- ✓ Para rendir examen, hasta dos días por examen hasta un máximo de diez días anuales.
- ✓ Por adopción de niños menores de 2 años: Madre 45 días corridos, Padre 5 días corridos.

De darse la coincidencia que los días asignados resulten inhábiles, deberá concederse al trabajador un día hábil de licencia, a fin de facilitarle la realización de trámites y gestiones que puedan devenir de la causal generadora.

3.1.1.3.- Licencias por razones de salud: Por accidentes o enfermedades culposas o inculposas, se estará a lo prescripto para cada una de estas situaciones en la legislación vigente.

Los trabajadores que deben brindar atención a un miembro enfermo de su grupo familiar primario, tendrán un derecho al goce de licencia de hasta 10 días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual. Tendrá derecho a gozar de esta licencia, aun cuando el familiar enfermo se encuentre hospitalizado.

3.1.1.4.- Licencias y permisos especiales: Por embarazo, pre y post parto, excedencia, lactancia, servicio militar, convocatorias especiales y desempeño de cargos electivos en el orden Nacional, Provincial, Municipal o Sindical, se ajustarán los procedimientos de adopción a las prescripciones legales vigentes.

3.1.1.5.- Actividad gremial: En cuanto respecta a delimitación de delegados y concesión de permisos especiales, se actuará conforme a las prescripciones legales vigentes.

3.1.1.6.- Feridos Laborales: En materia de "feridos laborales" y de "Días no laborables", se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

3.1.1.7.- Día del Trabajador Petrolero: El día 20 de septiembre será considerado como feriado por celebrarse el "Día del Trabajador Petrolero", ajustándose el desarrollo de dicha jornada a lo dispuesto en las normas legales vigentes a tales fines, quedando establecido que en el caso que la Empresa disponga el normal desarrollo de las tareas durante dicho día, se deberá proceder a abonar el mismo con los recargos legales correspondientes.

3.1.2.- Licencia especial por situaciones de fuerza mayor, por fenómenos meteorológicos y por donar sangre:

3.1.2.1.- Por Fuerza Mayor: El trabajador tendrá derecho a una licencia


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



especial con goce de remuneración de hasta 6 días por año calendario y no más de 2 días por mes, fundada en situaciones particulares de fuerza mayor que impiden la prestación de sus servicios. El trabajador podrá usar de esta licencia especial acreditando el hecho que la motiva. Para su otorgamiento, la Empresa que debe decidir al respecto, deberá tener en cuenta si las particulares necesidades del servicio impiden su concesión.

3.1.3.2.- Por fenómenos meteorológicos: la empresa justificará, mientras permanezcan las causales, las inasistencias del trabajador motivadas por fenómenos meteorológicos especiales, debidamente comprobados, que por su intensidad y demás características le hayan impedido asistir a sus tareas; Estas justificaciones se imputarán a una licencia especial fundada en tal motivo.

3.1.3.3.- Por donación de sangre: La empresa justificará la ausencia del trabajador que deba donar sangre, en un todo de acuerdo a lo establecido al efecto en la Ley nro. 22990, es decir: el día completo de la extracción, o 36 horas en caso de hemaférisis, y en ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios.

3.1.3.- Régimen de transferencia o extinción del contrato de trabajo.

3.1.3.1.- Transferencia del contrato de trabajo: Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la transferencia definitiva, arrendamiento o cesión transitoria de la Empresa, se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.


3.1.3.2.- Extinción del contrato de trabajo: Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la extinción del contrato de trabajo por las distintas causales concurrentes (justa causa, acuerdo de partes, fallecimiento, etc.), se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.

3.1.4.- Régimen de Obra Social

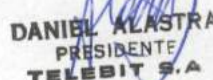
La Empresa atenderá la cobertura médico-asistencial de los trabajadores y su grupo familiar primario " a cargo" a través de la Obra Social sindical "OSPe" estando la extensión de sus alcances compatibilizado con las posibilidades económicas que ofrezca la eficiente y correcta administración de los recursos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales.

El Plan Asistencial será de aplicación integral y uniforme en función al principio de solidaridad en que se funda el concepto de Obra Social, es decir que sin distinciones ni discriminación de tipo alguno todos los trabajadores y familiares adheridos acreditarán igualdad de derechos en cuanto a prestación, utilización, condiciones, calidad y eficiencia de lo que a los servicios respecta.

Sin perjuicio de este criterio de equidad e igualdad de trato en lo básico, el trabajador no está inhibido de procurar y obtener beneficios adicionales en cuanto concierne a amplitud de cobertura o en la categorización de los servicios, en tanto se haga personal y directamente responsable de enfrentar por si y con sus recursos económicos los mayores costos que su opción pudiere generar a la Obra Social, debiéndose destacar que, con las limitaciones que la propia legislación dispone, el trabajador acredita derecho a la elección de la cobertura socio - asistencial que considere mas ajustada a sus necesidades, ya que es suyo el derecho a la opción de


RAÚL SALDIVAR
SÓCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.





acuerdo a la normativa vigente en cuanto a tiempos y prestadores respecta.

3.2.- Protección y prevención laboral.

3.2.1.- Régimen de Seguridad e Higiene Industrial y de Medicina Laboral.

3.2.1.1.- Seguridad e Higiene Industrial: Se precisa como un modo de acción empresaria insustituible, imprescindible e inexcusable observancia la filosofía de la protección de la vida, de la salud y de la integridad psicofísica de los trabajadores amparados en este convenio, debiendo para ello cumplimentar los principios y las metodologías que la ciencia y la técnica moderna aconsejan para el desarrollo de una constante y efectiva política de prevención de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales.

A tales efectos complementariamente de la obligatoriedad de implementar medidas y acciones que otorguen la debida seguridad de uso y operatividad en las maquinarias, herramientas, instalaciones y equipos aplicados al trabajo, la Empresa deberá proveer al trabajador de los elementos e indumentarias de protección y seguridad que para cada actividad resulten técnicamente aconsejables. En salvaguarda del objetivo de seguridad y protección perseguido, los trabajadores acreditarán la responsabilidad inexcusable de utilizar, durante las horas de prestación de servicios, todos los elementos e indumentarias especiales que le fueran suministrados por la Empresa, considerándose falta grave la no-observancia de estos principios.


El trabajador deberá procurar el buen uso de los elementos e indumentaria de protección y seguridad que le fueran entregados, siendo responsabilidad de la Empresa la reposición inmediata de aquellos que demuestren un desgaste tal que inutilicen su función preventiva, a cuyo defecto deberá acompañarse al requerimiento el bien de uso determinado.

Asimismo y observando términos lógicos de reposición, la Empresa entregará a los trabajadores, aplicados a las actividades operativas, la ropa de trabajo adecuada a las características regionales y sus variables meteorológicas.

3.2.1.2.- Medicina laboral: La Empresa desarrollará los principios preventivos que, en materia de medicina e higiene laboral prescriben las normas legales vigentes en la materia, debiendo concretar en tiempo y forma establecidos los exámenes de evaluación médica de pre-ingreso y egreso, los controles periódicos de salud, los primeros auxilios, el seguimiento de la atención asistencial de los accidentes de trabajo, la evaluación de las condiciones de higiene laboral en común con Seguridad e Higiene Industrial y los procedimientos para el uso y manipuleo de elementos contaminantes a corrosivos.

La Empresa, a través de Medicina Laboral, delimitará y asignará tareas adecuadas por razones de salud, dejando aclarado que en los casos caratulados "definitivas" actuará conforme a derecho, es decir readecuando funciones cuando las necesidades del servicio lo hagan factible o rescindiendo el contrato de trabajo cuando esta alternativa no se plantee como posible por no darse la viabilidad de su reubicación laboral, operando en este supuesto el derecho al resarcimiento económico que la legislación establece en carácter de indemnización.

En uso de las atribuciones que le son legalmente propias y a través de su servicio de medicina laboral, la empresa ejercerá el poder de controlar o verificación de las ausencias por enfermedad en que incurra el trabajador, actuando con ajuste a derecho de comprobarse falseamiento en la pretendida justificación respetando los


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



procedimientos legales que en estos casos resultan de aplicación.

CAPITULO 4º: DEL RÉGIMEN LABORAL Y RETRIBUTIVO

4.1.- Jornada de trabajo: Se considerará jornada de trabajo a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición de la Empresa exacta y precisamente en el lugar o ámbito donde desarrolla práctica y efectivamente las tareas que le están asignadas (oficina, taller, boca de pozo, etc.).

Es de destacar que, para su posicionamiento en un mercado altamente competitivo como lo es el de la industria petrolera, los "Emprendimientos laborales", constituidos con la finalidad de mantener las fuentes de trabajo y propender al sostenimiento de la paz social y al desarrollo de las economías regionales, justifican el que extremen todas las posibilidades a su alcance ya que deben mantener niveles óptimos de eficiencia, índices positivos de productividad y bajos valores de costo integral para poder así constituir una oferta compatible con los intereses técnico-económicos que persigue la demanda constituida.

Imbuidos de este concepto de racional aplicación de los recursos, las partes acuerdan que la jornada de trabajo se ajustará a las limitaciones impuestas por la legislación vigente, quedando la Empresa autorizada a implementar sistemas de trabajo en regímenes de jornadas diurnas o de trabajo por equipo en turnos de características comunes o especiales respetando que los promedios de tiempos aplicados al trabajo se adecuen a los topes máximos establecidos en las normales legales de aplicación que se encuentran vigentes.

Estas alternativas de diagramaciones horarias excepcionales ajustadas a las limitaciones legales se implementarán y desarrollarán con pleno acuerdo de las partes intervinientes "Empresa-Organización Gremial"-y expresa aprobación del trabajador.

4.1.1.- Tareas insalubres: El ciclo semanal de labor y la jornada de trabajo para las funciones calificadas insalubres, será el que determinan las normas legales vigentes en la materia.

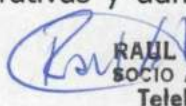
4.1.2.- Tareas especiales: En los casos de actividades especiales que por su naturaleza se encuentren comprendidas en regímenes especiales establecidos por disposiciones legales, la jornada a cumplir se ajustará a las mismas.

4.1.3.- Franco no aplicados: Cuando el trabajador asignado a un régimen de turnos deba laborar en uno de los días de descanso programado se le reconocerá el pago de la jornada trabajada y el descanso compensatorio pertinente.

4.1.4.- Traslado desde la Sede del Área a la Base Operativa: Cuando las distancias y condiciones de carencia de movilidad pública así lo justifiquen, la Empresa facilitará a su exclusivo cargo el transporte aéreo o terrestre desde la Sede del Área hasta la Base Operativa y viceversa, no constituyendo estos viajes jornadas de trabajo ya que el trabajador no estará a disposición ni desempeñará tarea alguna durante el mismo, debiendo por ello considerarse la acción como la concesión de un beneficio adicional extraordinario.

4.2.- Régimen retributivo

4.2.1.- Sueldo Básico: Con ajuste a la ubicación de las distintas funciones operativas y administrativas dentro del esquema numérico de categorización, y en


RAÚL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit

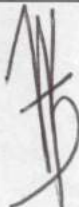

DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



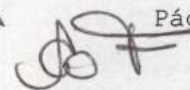
función a los méritos personales o las características de la fórmula de jornada laboral, los sueldos básicos estarán así conformados:

Nombre función.	Categoría	Básico standard	Básico maximizado
Ingresante	Ingresante	\$ 3.387,80	\$ 5.081,70
Ingresante Mantenimiento y Producción	A	\$ 3.459,30	\$ 5.188,95
Maestranza	B	\$ 3.530,80	\$ 5.296,20
Cadete, Jardinero, Sereno	C	\$ 3.606,20	\$ 5.409,30
Ayudante de Oficio	D	\$ 3.705,00	\$ 5.557,50
Control de Acceso sin portación de armas	E	\$ 3.794,70	\$ 5.692,05
Chofer de flota liviana / data entry/ medio oficial	F	\$ 3.903,90	\$ 5.855,85
Chofer transporte de personal /Operador	G	\$ 4.059,90	\$ 6.089,85
Auxiliar Administrativo/ Chofer camión/Pañolero/Oficial soldador de banco	H	\$ 4.226,30	\$ 4.860,25
Oficial	I	\$ 4.462,90	\$ 5.132,34
Administrativo Especializado/ Radio Operador/ Operadores Varios (O. Telemetría)	J	\$ 4.798,30	\$ 5.518,05
Chofer de Camión con semi 45 TN/ Encargado de Almacenes y Stock/ Operador de Retroexcavadora.	K	\$ 5.086,90	\$ 5.849,94
Chofer de Camión con semi mas de 45 TN / Operador Especializado – Calificado / Oficial especializado.	L	\$ 5.370,30	\$ 6.175,85
Operador Especializado en Bomba PCP / Encargado de Cuadrilla o grupo de trabajo/ Recorredor.	M	\$ 5.639,40	\$ 6.485,31
Capataz de más de dos cuadrillas / Personal Senior	N	\$ 6.178,90	\$ 7.105,74


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A



4.2.2.- Adicional Tareas de Turno: Este adicional es de alcance a quienes desarrollan tareas bajo el régimen de "turnos fijos diurnos", "turnos fijos" y "turnos rotativos diagramados" y su determinación económica responde a lo siguiente:

Jornada diurna rotativa en yacimiento: 5% Básico de revista.

Turno rotativo y diagramado:

Cubriendo 2 turnos o que cubre 16 horas	22%
Cubriendo 3 turnos o que cubre 24 horas	33%

Destacase que el coeficiente precisado resulta compensatorio de la tarea de turno, y las consecuencias que genera este especial tipo de trabajo rotativo y en equipo.

4.2.3.- Vianda ayuda alimentaria: El Concepto vianda ayuda alimentaria tendrá la misma actualización que el sueldo básico, con lo cual cuando este último se incremente en un determinado porcentaje, el rubro vianda ayuda alimentaria se incrementará en idéntico porcentaje. Este concepto no se abonará en los casos en que la empresa entregue el mismo en especie. El valor de este ítem es de \$ 143.-

4.2.4- Presentismo: Este adicional/incentivo mensual será pagado en su totalidad cuando el empleado concurra a su puesto de trabajo de manera efectiva y de modo perfecto. A continuación se detallan las licencias que incidirán, o no, para el cómputo del "PRESENTISMO"

INCIDE

NO INCIDE

Llegada tarde justificada/injustificada	Retiro anticipado justificado
Suspensión por sanción	Retiro anticipado enfermo
Retiro anticipado injustificado	Lactancia
Enfermedad en Art. 211	Maternidad síndrome Down
Falta con aviso injustificada / justificada	Fenómeno meteorológico
Falta sin aviso injustificada / justificada	Licencia por fallecimiento familiar directo
Licencia por enfermedad	Licencia por adopción
Licencia extraordinaria sin haberes / con haberes	Dador de sangre
Licencia por excedencia	Inicio accidente de trabajo
	Vacaciones
	Licencia por Examen
	Licencia por Accidente de Trabajo
	Licencia Gremial
	Licencia por matrimonio
	Licencia por maternidad
	Licencia por nacimiento de hijos

El cómputo del adicional/incentivo, será definido de la siguiente manera:

- En caso de registrarse una sola falta, que esté dentro del listado que incide, el trabajador recibirá el 50% del bono.
- En caso de registrar una segunda falta, que esté dentro del listado que

RAUL SALDIVAR
 SOCIO APODERADO
 Telebit

DANIEL ALASTRA
 PRESIDENTE
 TELEBIT S.A.

computan, el trabajador recibirá el % del bono.

- Quien sume/acumule más de 2 ausencias durante el transcurso del mes, pierde la posibilidad de cobrar monto en concepto de "Presentismo".

El trabajador sufrirá un descuento sobre el total del concepto "Presentismo Perfecto", de acuerdo a las siguientes situaciones y según el siguiente criterio:

- El empleado que sume 25 minutos acumulados durante el transcurso del mes se le descontará el 50% del total.
- Aquel que sobrepase los 25 minutos y acumule hasta 35 minutos de llegadas tardes percibirá el 33% del total.
- Quien sobrepase esa cantidad de minutos perderá el total del "Presentismo Perfecto".

EL GREMIO podrá solicitar conocer el detalle de marcación horaria correspondiente en caso de reclamos puntuales.

VALOR: EL VALOR DEL PRESENTISMO SE FIJA EN 6% DE TODOS LOS ITEMS REMUNERATIVOS.

4.2.5- Antigüedad: se entiende por antigüedad el tiempo que el trabajador lleva desempeñándose en la empresa. El importe a abonar por cada año de servicio será fijado por acuerdo de partes y actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

El valor de este Item será de \$ 46 por año de servicio.


4.2.6- Brigada contra incendios: En tanto el trabajador esté afectado a funciones que demuestren riesgos ignífugos y que a su vez cumplimenten las prácticas y capacitación establecidas al respecto, se le abonará una compensación cuyo monto se establecerá en el 5% del sueldo básico.


4.2.7.- Sueldo Anual Complementario: En los tiempos y formas legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago de ambos semestres del Sueldo Anual Complementario o su parte proporcional, cuando se produzca el distracto laboral anticipado y proceda practicar la liquidación final de haberes.

4.2.8.- Viáticos: El personal afectado a las tareas de turno y que por las características propias de sus funciones y lugar de residencia distante deban alojarse en campamentos, hoteles o tráilers, serán acreedores al siguiente sistema de viáticos por los gastos de alimentación, alojamiento y mayores costos que impone esta modalidad de vida

La Empresa anticipará, en función a la previsión y proyección de los días aplicados al trabajo, los recursos económicos necesarios para el trabajador atienda sus necesidades básicas de subsistencia, como lo son el alojamiento y la alimentación, sin afectar los recursos provenientes de su sueldo.

Al cese de la actividad laboral que genera el derecho a la percepción de viáticos, el


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.

trabajador rendirá a la Empresa los gastos realizados acompañando los comprobantes respectivos, restituyendo los montos correspondientes cuando el gasto haya resultado inferior a lo anticipado o percibiendo la diferencia correspondiente cuando se presente una situación inversa, es decir cuando el gasto supere lo anticipado.

El sistema implementado convencionalmente se tipifica bajo la figura de "reintegro de gastos efectivamente realizados y comprobados" por lo que, al no producir incremento o disminución en el patrimonio del trabajador, está exceptuado de la conceptualización "remuneración" por imperio de lo prescrito en el Artículo 106° de la Ley de Contrato de Trabajo y su modificatoria por Ley 24.700.

4.2.10.- Horas extras: La liquidación de las horas extras que pudiere realizar el personal se practicará con ajuste a los procedimientos y alcances prescritos en la legislación laboral vigente.

No obstante ello, la Empresa compromete la adopción de revisiones técnicas y administrativas en procura de que la prestación de servicios por parte de los trabajadores, se cumpla dentro de los límites impuestos para las jornadas normales de trabajo, utilizando el recurso del recargo laboral sólo ante la eventual concurrencia de razones de fuerza mayor que afecten la seguridad a los intereses empresarios.

4.3.- Personas discapacitadas: Las partes acuerdan favorecer las acciones tendientes a procurar en lo posible la incorporación de personas discapacitadas cuyo perfil de viabilidad laboral se ajuste a los requerimientos del cargo a cubrir, previéndose durante el periodo de prueba el desarrollo de un programa de capacitación y adaptación al puesto de trabajo que incluso prevea una constante readaptación ante los avances de la tecnología.

CAPITULO 5º: TELETRABAJO

5.1.- Por "teletrabajo / trabajo a distancia" se entienden actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por el trabajador en su domicilio, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información. En caso de darse esta situación la partes acordarán una reglamentación al respecto.

CAPITULO 6º: BENEFICIOS SOCIALES

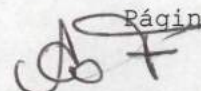
6.1.- Igualdad de oportunidades y principios de integración: impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración. En ese sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

- Las ofertas de empleo se redactarán de modo que no contengan mención alguna que induzca a pensar que las mismas se dirigen exclusivamente a personas de uno u otro sexo.
- Los procedimientos de selección que impliquen promoción respetarán el principio de igualdad de oportunidades.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en la organización.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.





- Las partes firmantes asumen el compromiso de impulsar la inserción laboral de personas con discapacidad.

6.2.- Parejas de Hecho: Las partes firmantes establecen la equiparación entre cónyuge y persona en convivencia de hecho, certificada ante el Registro Civil correspondiente, a efectos de:

- Beneficiario de la Obra Social.
- Licencias pagas en ocasión de fallecimiento de familiares directos.
- Licencia por paternidad.
- Beneficios por traslados.

6.3.- Reducción de jornada por motivos familiares: Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 6 (seis) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por la autoridad sanitaria competente, que no desempeñe actividad retributiva, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un quinto y un máximo de la mitad de la duración de aquella.

En el supuesto de que la trabajadora se encuentre disfrutando de licencia por lactancia, podrá acumularla la reducción de la jornada legal por lactancia de una hora (con haberes) a la reducción de la jornada aquí establecida.

Tendrá el mismo derecho a una reducción de, al menos un quinto y un máximo de la mitad de duración con disminución proporcional del salario, quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar directo, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave, debidamente certificadas, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

La reducción de jornada contemplada aquí, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de LA EMPRESA generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Dirección podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de LA EMPRESA

6.4.- Excedencia por cuidados familiares: Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 2 (dos) años sin goce de haberes, para atender al cuidado de cada hijo, tanto cuando sea por naturaleza como por adopción o en los supuestos de asignación, tanto permanente como pre adoptivo, a contar desde la fecha de nacimiento o en su caso, de la resolución judicial o administrativa.

También tendrán derecho a un período de excedencia de duración no superior a 1 (un) año sin goce de haberes, los trabajadores para atender al cuidado de un familiar directo, que por razones de edad, accidente o enfermedad grave debidamente certificada, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.


La excedencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres y mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la empresa podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

Cuando un nuevo sujeto causante diera derecho a un nuevo período de excedencia, el inicio de la misma dará fin al que en su caso, se viniera disfrutando.


PAUL BALDIVIA
MODERADO




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.


Página 17 de 25

El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este artículo, será computable a efectos de la antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación sea convocado por la empresa, especialmente en ocasión de su reincorporación. Hasta un año de excedencia, el trabajador tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

6.5.- Protección a la maternidad: Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de labor que puedan influir negativamente en la salud de la mujer embarazada o del feto, según certificación médica, se procederá a la modificación de las condiciones de trabajo o al cambio de puesto, sin menoscabo de las condiciones económicas de la trabajadora, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la trabajadora permita su reincorporación al puesto o función anterior.

En el supuesto de que no existiese puesto de trabajo o función compatible, la trabajadora podrá ser destinada a puesto no correspondiente a su grupo o grupo profesional equivalente, conservando el derecho al conjunto de retribuciones de su puesto de origen.

6.6.- Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar: Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado, así como a sus hijos menores de edad que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado) y que el hecho haya sido denunciado ante la autoridad policial competente.

Las medidas que en estas circunstancias LA EMPRESA ponen a disposición de sus empleados, consiste en la prestación a su cargo de los servicios de apoyo que a continuación se indican, que cubra tanto al empleado como sus hijos menores de edad que convivan con él y que garantizando la confidencialidad más estricta, se pueda acudir directamente para que le sean proporcionados:

- Apoyo Psicológico: Asistencia, información y atención a la víctima, así como orientación familiar.
- Apoyo Médico: Asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiatría.

6.7.- Guarderías: Las partes acuerdan mantener el beneficio de guardería hasta que el niño/a cumpla tres (3) años de edad. Este beneficio será para el personal que desarrolle tareas habituales y permanentes en Las empresas, percibiendo un monto que le permita contratar una guardería privada o procedimiento sustitutivo domiciliario, en los siguientes casos:

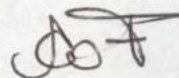
-Personal Femenino.

-Personal Masculino viudo o incluido en los alcances de la Ley 26.618, Reglamentada por Decreto 1054/2010.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



CAPITULO 7º: DERECHOS Y OBLIGACIONES

7.1.- Los trabajadores Y LA EMPRESA, por el sólo hecho de la prestación de los servicios por parte de los primeros, y de su recepción por parte de la segunda, asumen obligaciones generales y especiales que nacen del contrato (cualquiera sea su carácter, se trata de contrato por tiempo indeterminado, de plazo fijo, de temporada o eventual), de este Convenio o de los Convenios que se pacten en su consecuencia o de la Ley, en los casos que así corresponda.- Consecuentemente, los trabajadores y LA EMPRESA se obligan de modo recíproco y genérico:

- a) A obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, según los principios de respeto a la persona, a los derechos del trabajador, promoción de LA EMPRESA y a través de ella, de los trabajadores.-
- b) Desarrollar un clima organizacional de mutuo respeto en el cual los trabajadores y LA EMPRESA cumplan todas las obligaciones legales que les correspondan permitiendo a la vez el desarrollo y crecimiento de sus recursos humanos dentro de un ambiente de trabajo saludable y seguro que posibilite desarrollar una mayor eficiencia global.-
- c) Crear en todos los niveles una cultura de prioridad en defensa de los intereses de LAS EMPRESAS y de salvaguarda de la información confidencial y estratégica para la misma.-
- d) A todo lo que expresamente se establece en este Convenio como reconocido o atribuido a LA EMPRESA o a lo que expresamente surja de los acuerdos que adopten las partes según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES, o en su caso y según corresponda a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo o las disposiciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, cualquiera sea su naturaleza y el modo de producción.-
- e) Ajustar su conducta a las disposiciones del código de ética vigente.-

Según el régimen de este Convenio Colectivo, y de los regímenes complementarios que las partes pacten en su consecuencia, conforme a lo previsto en el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES, desde su ingreso, los trabajadores tienen derecho:

- a) A progresar en su carrera, según los principios de igualdad de oportunidades y de ascenso por mérito.-
- b) A ser correctamente encuadrados conforme a la función que efectivamente desempeñan.-
- c) A gozar de una remuneración justa según la función que desempeñan, y a percibir todas las compensaciones complementarias e integrativas de la misma, que reconocen su causa en las tareas o en las condiciones climáticas o ambientales de ejecución de las mismas.-
- d) A que se le confiera el cargo o se le asigne las tareas que correspondan a su categoría, función y antigüedad, capacitación técnica, profesional o científica, dentro de las posibilidades que ofrezca la estructura de LA EMPRESA.


RAÚL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit





DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



- e) A que se respete los límites máximos horarios, diarios o del ciclo semanal que corresponda, y a gozar del sistema de licencias previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.-
- f) A que se respete el principio de igualdad de oportunidades en cuanto hace al ascenso o al desempeño de funciones superiores.-

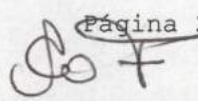
Todo el personal encuadrado en el ámbito de aplicación del presente C.C.T., asume las siguientes obligaciones:

- a) Ejecutar personalmente la prestación laboral debida correspondiente a la categoría, función o tarea asignada.
- b) Ejecutar la prestación laboral con la mayor diligencia y eficacia, como partícipe responsable de una comunidad de trabajo.-
- c) Realizar su prestación laboral sin retaceos, conforme es propio de un buen trabajador, según los principios de buena fe en la ejecución del Contrato de Trabajo y de colaboración activa y constante en el logro de los fines perseguidos por LA EMPRESA.
- d) Ejecutar su prestación laboral con absoluta regularidad en los días y horarios establecidos en este Convenio, o que las partes establezcan o que en su defecto de ello determine LA EMPRESA salvo impedimentos ajenos a la voluntad, diligencia y responsabilidad del trabajador.-
- e) Obedecer las órdenes de trabajo impartidas o transmitidas por otros trabajadores en su condición de superiores jerárquicos o autorizados para ello, y cumplirlas de inmediato, con puntualidad, dedicación y eficiencia, en los límites de su experiencia o capacidad técnica, profesional o científica.-
- f) Dedicar a LA EMPRESA, sin retaceos, todo el tiempo que debe estar a disposición de la misma según el contrato de trabajo o las normas de aplicación provenientes de este Convenio o de la Ley, conforme sean de aplicación.-
- g) Brindar a LA EMPRESA, sin retaceos, de modo íntegro, oportuno y constante, su experiencia y capacidad técnica, profesional o científica.-
- h) Cuidar de modo constante y escrupuloso los bienes de LA EMPRESA (edificios, instalaciones, máquinas, equipos, útiles, etc.; etc.).-
- i) Cuidar y defender los intereses de LA EMPRESA.
- j) Observar conducta laboral intachable, dispensar trato cordial y respetuoso a los restantes trabajadores que integran la comunidad de trabajo y a los terceros en general.-
- k) Observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso.-
- l) Rehusar dádivas, obsequios o recompensas para cumplir o dejar de cumplir o cumplir de determinada manera actos inherentes a la función que ejercitan o a las tareas que ejecutan, debiendo dar cuenta de inmediato del ofrecimiento o propuesta a su superior.-


RAÚL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRÁ
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.





- m) Observar oportunamente las disposiciones adoptadas por LA EMPRESA en materia de seguridad física y personal y de vigilancia de los bienes que integran su patrimonio.-
- n) Cumplir oportuna e íntegramente las obligaciones que en cada caso imponen este Convenio -o las que en su consecuencia establezcan las partes en el futuro en todo lo que hace al ordenamiento contractual laboral o a las modificaciones que en su situación jurídico laboral se opera durante su transcurso y hasta su extinción, sin perjuicio de formular los reclamos que consideren convenientes o necesarios en defensa de sus derechos.-
- o) Observar estrictamente las normas de seguridad y medio ambiente que rigen en LA EMPRESA.
- p) Dar cumplimiento a lo establecido en el código de ética.-


En particular y con referencia a las obligaciones descritas en el artículo anterior, los trabajadores de LA EMPRESA, cualquiera sea su categoría y función, en ningún caso podrán:

- a) Prestar servicios (cualquiera sea su naturaleza y carácter) o asesorar patrocinar o representar o asociarse o dirigir o administrar por sí o por terceros (incluso parientes de cualquier grado) a personas físicas o colectivas que actúen con carácter habitual o accidental como proveedores, contratistas o subcontratistas, concesionarios o prestadores de servicios convenidos o concedidos por LA EMPRESA.
- b) Recibir directa o indirectamente por sí o por terceros, (incluso parientes en cualquier grado) beneficios relacionados con contratos, concesiones, adjudicaciones o franquicias, celebrados u otorgados por LA EMPRESA.
- c) Dar información no autorizada sobre asuntos en trámite a quienes no sean interesados directos o apoderados de los mismos.-

En relación a los trabajadores, LA EMPRESA tiene derechos que nacen de este Convenio o de los Convenios que arriben las partes en su consecuencia y según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o de la Ley de Contrato de Trabajo o de disposiciones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en cuanto sean de aplicación los que ejercerá en cada caso:

- a) Teniendo en cuenta la necesidad de asegurar la protección de la persona y de los derechos del trabajador, la participación que corresponde a EL GREMIO, o Sindicatos, la cohesión de la comunidad de trabajo y las necesidades de la producción y del servicio.-
- b) Reconociendo y aplicando el principio de la norma más favorable al trabajador, a cuyo efecto considerará la norma o conjunto de ellas que rigen cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.-
- c) Reconociendo y aplicando la condición más favorable establecida en este Convenio o en los acuerdos complementarios que se suscriban entre las partes según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES.-

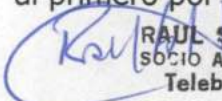

RAÚL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRÁ
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.

- d) Reconociendo y respetando el principio de irrenunciabilidad de los derechos básicos atribuidos al trabajador por este Convenio o por los Convenios que se pacten en su consecuencia según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o por la Ley de Contrato de Trabajo o por disposiciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social.-
- e) Teniendo en cuenta en general, que los derechos le son reconocidos exclusivamente, para satisfacer fines institucionales en los que, por igual, coinciden el interés empresario y el interés de los trabajadores organizados sindicalmente y representados por EL GREMIO o sus Sindicatos.-

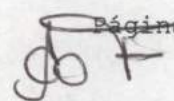
En los términos de este Convenio o de los convenios complementarios o integrativos que las partes pacten según el régimen previsto en el régimen de ORGANISMOS INSTITUCIONALES o de la Ley de Contrato de Trabajo o de Disposiciones del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, en cuanto resulten de aplicación y sean más beneficiosas para los trabajadores y satisfagan los objetivos expuestos en el ARTÍCULO 3º, LA EMPRESA se obligan a:

- a) Dar cumplimiento estricto, oportuno e íntegro a las obligaciones y deberes propios de su condición de empleador, existentes a la fecha o que se establezcan en el futuro.-
- b) Ejercer sus facultades de (I) organizar en general o en particular el trabajo que se realiza, cualquiera sea el lugar de ejecución, las modalidades de su prestación; de (II) dirigir la prestación laboral de los trabajadores; (III) modificar las formas y las modalidades de esta misma prestación laboral; (IV) sancionar incumplimientos contractuales de los trabajadores; o (V) adoptar con carácter general o especial, medidas de cautela o salvaguarda de intereses (incluidos bienes), que son también intereses de los trabajadores y de la asociación profesional pactante; todo ello con sujeción a los siguientes principios.
 - 1. Los fines de LA EMPRESA o el interés de la producción o del servicio, se armonizarán institucionalmente con el principio fundante de protección de la persona y de los derechos del trabajador.-
 - 2. En ningún caso, las decisiones que adopten LA EMPRESA, podrán ocasionar arbitrariamente perjuicio material o moral al trabajador.-
 - 3. Los derechos y complejo de facultades consiguientes, son reconocidos para satisfacer fines institucionales comunes de las partes de este Convenio y nunca podrá ser medio o instrumento de persona transitoriamente investida de la calidad de órganos de LA EMPRESA, para desconocer derechos, de EL GREMIO o de sus Sindicatos o de los trabajadores individualmente considerados.-
- c) Ejercer las facultades referidas en el inciso anterior, en la forma, en las condiciones y con los procedimientos previstos en este Convenio o en los convenios que pacten las partes en lo futuro y en particular, de modo constante, con la intervención de EL GREMIO o de sus Sindicatos.-
- d) Poner a disposición del trabajador de modo oportuno e íntegro todas y cada una de las prestaciones de carácter remunerativo o complementario que son debidas al primero por el hecho o con motivo de la prestación del trabajo.-


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRÁ
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



- e) Cumplir de modo oportuno e íntegro los regímenes de duración del trabajo y de los descansos que se pacten en este Convenio o que a consecuencia del mismo establezcan las partes en el futuro según el procedimiento del régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o que establece la Ley de Contrato de Trabajo o que surjan de disposiciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.-
- f) Establecer, según el estado de los conocimientos científicos, medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la personalidad moral de los trabajadores, evitando los efectos perniciosos de tareas penosas o riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, o del desarrollo de las mismas en ambientes inadecuados por razones climáticas o meteorológicas o insalubres o carentes de protección adecuada.- A tal efecto, se ajustará el régimen que prevé el TITULO HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.-
- g) Proporcionar a cada trabajador, ocupación efectiva, según su categoría o función, como medio de asegurar el cumplimiento de su deber de participar activa y lealmente en el logro de los intereses de LA EMPRESA.
- h) No responsabilizar al personal por la rotura, pérdida o sustracción de útiles, herramientas y bienes a cargo, siempre que tales circunstancias se hallaren debidamente comprobadas y no le fueren imputables.-

En caso de asalto o robo al trabajador que maneja fondos de LA EMPRESA, debidamente comprobado ante las autoridades competentes, aquella se hará cargo de los perjuicios ocasionados.-

Las pólizas que sean necesarias para resguardar los bienes de su propiedad y los del trabajador al servicio de la misma, correrán por cuenta de LA EMPRESA.

7.2.- CUOTA DE AFILIACIÓN: La misma estará constituida por el DOS POR CIENTO (2%) mas el MEDIO POR CIENTO (0,5%) de las remuneraciones brutas sujetas a aportes, más los montos no remunerativos de carácter excepcional o que se pacten por única vez, que percibe el trabajador. La Filial a la cual corresponde el trabajador recibirá el 60% del 2% de descuento y la Federación SUPeH recibirá el 40% del 2% descontado y el MEDIO POR CIENTO (0,5%).

Este aporte se encuentra a cargo exclusivo del trabajador y cuyos montos serán determinados por la Organización Gremial en tiempo y forma legal.

LA EMPRESA se constituye en agente de retención de dicho aporte.-

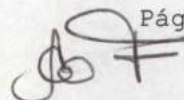
7.3.- APORTE SOLIDARIO: De acuerdo al Artículo 37 de la Ley 23.551 y el artículo 9º de la Ley 14.250 se establece un Aporte Solidario, a cargo de cada uno de los trabajadores beneficiarios del presente Convenio Colectivo de Trabajo, a favor de la Federación SUPeH y de sus Filiales adheridas, consistente en un aporte mensual del (1,5%) uno y medio por ciento de las remuneraciones brutas percibidas por todo concepto, distribuido en la misma proporción que la cuota de afiliación (60% Filial SUPeH y 40% Federación SUPeH).

Respecto de los trabajadores afiliados el aporte dispuesto en el presente artículo será compensado hasta su concurrencia con el aporte de la cuota de afiliación.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit




DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.



La parte empresaria se constituye en agente de retención de dicho aporte.-

7.4.- SANCCIONES DISCIPLINARIAS: Las partes convienen que LA EMPRESA ejercerá sus facultades disciplinarias, asegurando al empleado su legítimo derecho a defensa y a EL GREMIO su oportuna y necesaria intervención.

CAPITULO 7º: RESPONSABILIDAD EMPRESARIA


8.1.- CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA: LA EMPRESA, a los fines de colaborar con los esfuerzos económicos que realiza EL GREMIO en el mejoramiento de los aspectos sociales, asistenciales y de capacitación gremial, laboral y profesional de los trabajadores y su grupo familiar, conviene, en los términos de lo previsto en las leyes 14250 y 23551, que efectuará una contribución mensual del 1%, de la masa salarial. Este porcentaje se distribuirá por igual entre la Federación SUPeH y la Filial a al cual pertenece el trabajador.

8.2.- AYUDA NO ECONOMICA: LA EMPRESA podrá crear y administrar un sistema de ayuda no económica para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que tenga por objetivo atender casos puntuales fundados en necesidades de carácter urgente, determinadas por acontecimientos extraordinarios y de fuerza mayor que tornen conveniente su aplicación. El mismo se ajustará a las pautas presupuestarias establecidas por la empresa a tales fines.

8.3.- INFORMACION Y CONSULTA: En el entendimiento que la incidencia del factor humano es importante en el desarrollo de la actividad, las partes convienen en instaurar un sistema de información y consulta. Se entiende por información, a la que la empresa suministrará sobre temas relacionados con la realidad y marcha de LA EMPRESA. Se entiende por consulta, a las que los empleados puedan realizar sobre temas que atañen a su tarea o sobre el negocio (emitir opinión). Dicho sistema se dividirá en dos estratos:

- a) Los empleados en forma directa
 - b) al Sindicato que los represente.
- a) Se informará a los empleados en forma directa, sobre:
- Contrato de trabajo
 - Obra social
 - Capacitación
 - Ventas de la unidad de negocios
 - Índice de ausentismo y accidentes
- b) Se informará al sindicato sobre:
- Salarios
 - Condiciones de trabajo
 - Jornadas de trabajo
 - Proyectos de transformaciones, fusiones o disoluciones
 - Apertura o cierre de establecimientos
 - Ventas, gastos, beneficios
 - Organigrama de la Empresa y unidades de negocios
 - Plantas orgánicas funcionales y sus correlativas bandas salariales
 - Cantidad de personal, distribución de los mismos por provincias,


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit

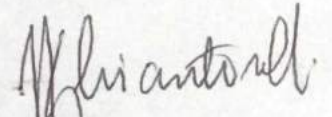

DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.

sectores, discriminados por puestos, lugares de trabajo, categorías, por nivel educacional, edades, por horarios que realizan, etc.
Introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo)

El presente sistema de información y consulta no afectará el ejercicio del Poder de Dirección que le asiste a LA EMPRESA a efectos de determinar las decisiones que entienda necesarias con la finalidad de lograr los objetivos establecidos.


RAUL SALDIVAR
SOCIO APODERADO
Telebit


DANIEL ALASTRA
PRESIDENTE
TELEBIT S.A.


JULIO SCHIANTARELLI
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES
Y CAPACITACION
FEDERACION SUPeH


ALEJANDRO FERNANDEZ
Secretario de Asuntos Legales y Prev. Social
FEDERACION SUPeH

ADENDA N° 1



Entre YPF Sociedad Anónima., en adelante denominada YPF, por una parte y por la otra **TELEBIT S.A.**, denominada El CONTRATISTA, en adelante conjuntamente las PARTES o individualmente la PARTE, en relación con el CONTRATO que vincula a las PARTES y que a los efectos del control interno de YPF tiene asignado el N° 4900071540, para la realización del "SERVICIOS DE CALIBRACIÓN DE SISTEMA DE MEDICIÓN DE PLANTA CHALLACÓ Y CABECERA DE BOMBEO LOMA LA LATA POR EL MÉTODO DE PROBADOR MÓVIL UN NQG", acuerdan la incorporación de la presente ADENDA N°1.-

1. MONTO

Al sólo y exclusivo efecto de los gravámenes que correspondan ser aplicados sobre la presente ADENDA, las PARTES estiman su cuantificación en la suma de **PESOS QUINCE MIL DOSCIENTOS NOVENTA Y CUATRO CON 81/100 (\$ 15.294,81) SIN IVA**. El impuesto de sellos corresponde tributarlo en la provincia de Neuquén. El objeto del CONTRATO se encuentra previsto en el listado de actividades comprendidas en el Anexo I del Decreto PEP NQN N°1691/96, en la etapa IV - Servicios de Producción – "Servicios de mantenimiento y control de equipos de medición de producción de baterías, plantas de tratamiento de petróleo, separadores, deshidratadores, tanques y compresores utilizados en ésta etapa de la actividad..-

2. PRECIOS

Las PARTES convienen en modificar los precios del CONTRATO, conforme al siguiente detalle:

PRECIARIO: (Vigencia Marzo 2016)

ITEM	DESCRIPCION	UNIDAD	PRECIO UNITARIO SIN IVA
1	Servicio calibración caudal fijo	UNI	\$ 45.196,87
2	Servicio calibración caudal variable	UNI	\$ 60.345,75

3. DOCUMENTOS DE REFERENCIA APLICABLES

El CONTRATO Marco N° 4900071540 y todos los anexos, cláusulas adicionales, adendas anteriores a la presente y la presente Adenda N°.1-

Handwritten signature

Large handwritten signature

Handwritten signature: Beharantz all.



CONTRATO, con la modificación inserta en el presente, quedando su redacción definitiva conforme el siguiente texto: "El CONTRATISTA constituirá y entregará a YPF, dentro de los diez (10) días hábiles, contados a partir de la firma de esta ADENDA, una garantía de fiel cumplimiento de sus obligaciones contractuales, a entera satisfacción de YPF S.A. Será válida la constitución de pólizas de Seguros de Caución, con autenticación de firmas por Escribano Público y legalizada por Colegio de Escribanos, en caso de corresponder por tratarse de distinta jurisdicción, por un monto equivalente al porcentaje pactado en el CONTRATO, pero computando el monto establecido en los puntos Vigencia y Monto; de esta ADENDA.

8. DEVOLUCIÓN DEL INSTRUMENTO CONTRACTUAL:

Dentro de los DIEZ (10) días de la fecha de su emisión, El CONTRATISTA deberá devolver en el Sector DE COMPRAS NEUQUEN Y RIO NEGRO de YPF, un Original de la presente ADENDA, debidamente firmada de conformidad, certificada la firma ante Escribano Público y legalizada por Colegio de Escribanos –si correspondiere- y con las constancias de haber cumplimentado la obligación fiscal del impuesto de sellos.-

Ambas PARTES acuerdan que en todo lo que no hubiera sido modificado por la presente ADENDA, mantendrán plena vigencia las cláusulas y condiciones del CONTRATO. En prueba de conformidad las PARTES firman dos (2) ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en la Ciudad de Neuquén, Provincia de Neuquén, a los 21 días del mes Junio del año 2016.-

h

h

Por YPF S.A.

Firma y Aclaración

Nicolás Covello

Gerente de Compras
Neuquén y Río Negro

Por EL CONTRATISTA

Firma y Aclaración

ANIBAL A. CAMPIGOTTO

APODERADO
TELEBIT S.A.

Belmonte