República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Informe

Número: IF-2019-98135164-APN-DNRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Jueves 31 de Octubre de 2019

Referencia: REG - EX-2019-67016064- -APN-DGDMT#MPYT

De conformidad con lo ordenado en la **RESOLUCION SECT N° 1860/19 (RESOL-2019-1860-APN-SECT#MPYT)** se ha tomado razón del Acuerdo y Escala obrantes en las páginas 3 a 5 del IF- 2018-43036062-APN-DGD#MT del Ex 2018-43029666-APN-DGD#MT y en la página 3 del IF- 2018- 44040588-APN-DGD#MT del Ex 2018- 44036520-APN-DGD # MT, que tramitan conjuntamente con el EX 2019-67016064 –APN-DGDMT#MPYT, el Acuerdo obrante en páginas 3 a 4 del IF 2019 12484298-APNDGDMT#MPYT del Ex 2018 -50177635-APN-DGDMT#MPYT, que tramita conjuntamente con el EX 2019-67016064 –APN-DGDMT#MPYT, el Acuerdo obrante en páginas 3 del IF – 2018- 58958495- APNDGDMT#MPYT del Ex -2018 -58917794-APN-DGDMT#MPYT, que tramita conjuntamente con el EX 2019-67016064 –APN-DGDMT#MPYT, el Acuerdo obrante en páginas 3 a 4 del IF- 2019- 17272313-APNDGDMT#MPYT del Ex -2019 -16882377-APN-DGDMT # MPYT, que tramita conjuntamente con el EX 2019-67016064 –APN-DGDMT#MPYT, el Acuerdo obrante en páginas 3 a 4 del IF-2019- 52949583-APN-DGDMT#MPYT del Ex -2019-52805042- APN-DGDMT # MPYT, que tramita conjuntamente con el EX-2019-67016064–APN-DGDMT#MPYT y el Convenio Colectivo de Trabajo obrante en las páginas 5 a 118 del IF2019-17331871-APN-DGDMT # MPYT del Ex 2019- 16828654- APN-DGDMT # MPYT que tramita conjuntamente con el expediente de referencia, quedando registrados bajo los números 1**976/19, 1977/19, 1978/19, 1979/19, 1980/19 y el CCT N° 774/19**, Respectivamente.-

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.10.31 15:44:35 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA
Asistente administrativo
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Producción y Trabajo

Digitally signed by GESTION DOCUMENTAL ELECTRONICA - GDE
Date: 2019.10.31 15:44:36 -03:00

ACTA ACUERDO.

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 08 dias del mes de Agosto de 2018, se reúnen representando a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (SUPeH), los Sres. JULIO A. SCHIANTARELLI (Secretario Gremial) y ALEJANDRO FERNANDEZ (Secretario de asuntos legales), y la Cámara de Empresas Petro-Energéticas de la República Argentina, representada por su presidente Sr. RUBEN CAMILLETTI, con el objetivo de manifestar que:

PRIMERO: Que luego de analizar el porcentual del índice de precios al consumidor (Total Nacional) elaborado por el INDEC, y a efectos de ajustar la negociación paritaria oportunamente llevada a cabo por el período 2017-2018, las partes pactan incrementar a partir del mes de octubre del corriente año un TRES COMA UNO POR CIENTO (3,1%), los salarios vigentes del personal de empresas contratistas de YPF S.A. representado por SUPeH, y agrupadas en CEPERA.

SEGUNDO: Los incrementos se calcularán sobre los valores vigentes al mes de marzo del año 2018, es decir, no serán acumulativos. A efectos de determinar la base de cálculo, se tendrán en consideración conceptos remunerativos y no remunerativos, convencionales y no convencionales, normales y habituales, excluidos conceptos cuya naturaleza esté sujeta a facturación.

TERCERO: Las partes asumen el compromiso de acompañar las escalas de los básicos convencionales que resulten conforme las pautas estipuladas en el presente acuerdo, correspondientes a todas las categorías. Asimismo, se acompañarán las grillas de adicionales de monto fijo , debidamente actualizadas.

Sin más se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha expresada al inicio de la presente.

JULIO SCHIANTARELLI
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES
Y CAPACITACION
FEDERACION SUPeH

RUBEN CAMILLETTI
Presidente de CEPERA

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

Incrementos Salariales Básicos y Adicionales de CEPERA Octubre de 2018

Salariales Básicos de CEPERA Octubre de 2018

SUPEH/CEPERA	Categorías	oct-18
Personal Jerárquico	A1	$ 48.038
	A2	$ 44.285
	A3	$ 37.530
Personal Superior	B1	$ 44.285
	B2	$ 40.532
	B3	$ 37.530
	B4	$ 31.525
	B5	$ 28.523
Personal Base	C	$ 31.246
	D	$ 28.933
	E	$ 26.468
	F	$ 24.037
	G	$ 22.068
	H	$ 20.247
	I	$ 18.747
	J	$ 17.264

Adicionales de CEPERA Octubre de 2018

Adicionales	oct-18
Antigüedad	$ 115
Presentismo	$ 1.622
Responsable de Ejecución	$ 1.622
Guardia Pasiva	$ 3.065
Adicional Supervisor	$ 5.836

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

Incrementos Salariales (Básicos y Adicionales) de CEPERA Agosto y Septiembre de 2018

SUPEH/CEPERA	Categorías	Sueldo Básico	
		ago-18	sep-18
Personal Jerárquico	A1	$ 43.008	$ 43.968
	A2	$ 39.648	$ 40.533
	A3	$ 33.600	$ 34.350
Personal Superior	B1	$ 39.648	$ 40.533
	B2	$ 36.288	$ 37.098
	B3	$ 33.600	$ 34.350
	B4	$ 28.224	$ 28.854
	B5	$ 25.536	$ 26.106
Personal Base	C	$ 27.974	$ 28.598
	D	$ 25.903	$ 26.481
	E	$ 23.696	$ 24.225
	F	$ 21.520	$ 22.000
	G	$ 19.757	$ 20.198
	H	$ 18.127	$ 18.531
	I	$ 16.784	$ 17.159
	J	$ 15.456	$ 15.801

Montos de los Adicionales por mes (de acuerdo a paritarias)

Adicionales	ago-18	sep-18
Antigüedad	$ 103	$ 105
Presentismo	$ 1.452	$ 1.484
Responsable de Ejecución	$ 1.452	$ 1.484
Guardia Pasiva	$ 2.744	$ 2.805
Adicional Supervisor	$ 5.225	$ 5.342

JULIO SCHIANTARELLI
SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES
Y CAPACITACION
FEDERACION SUPEH

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 2 días del mes de octubre del año 2018, se reúnen representando a la **Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiferos (F.S.U.P.e.H)**, el Señor Antonio CASSIA (Secretario General), el Sr. Julio SCHIANTARELLI (Secretario Gremial) y el Sr. Gerardo CANSECO (Prosecretario Administrativo), y en representación de **la Cámara de Empresas Petroenergeticas de la República Argentina (CEPERA),** su presidente Sr. Ruben CAMILLETTI, y su tesorero Sr. Daniel WIECZOREK, con el objetivo de manifestar que:

PRIMERO: Las partes acuerdan Incrementar a partir de noviembre del corriente año, en un DIEZ POR CIENTO (10%), los salarios del personal de empresas contratistas de YPF S.A. agrupados en CEPERA y representados por SUPeH.

El incremento se calculará sobre los valores vigentes al mes de marzo del año 2018, es decir, no será acumulativo. A efectos de determinar la base de cálculo, se tendrán en consideración conceptos remunerativos y no remunerativos, convencionales y no convencionales, normales y habituales; excluidos conceptos cuya naturaleza esté sujeta a facturación.

Las partes asumen el compromiso de acompañar las escalas de los básicos convencionales que resulten conformes las pautas estipuladas en el presente Acuerdo, correspondientes a todas las categorías convencionales. Asimismo, se acompañarán las grillas de adicionales de monto fijo, debidamente actualizadas.

SEGUNDO: Las partes asumen el compromiso de reunirse en la segunda quincena de febrero del año 2019, a fin de analizar las variables de la actividad y de la economía nacional que se sucedan desde la vigencia del presente acuerdo paritario, que podrían tener impacto sobre los salarios y para el caso de resultar esto necesario, evaluarán los ajustes correspondientes sobre ellos, los cuales de aplicarse serán con posterioridad a las fechas indicadas precedentemente.

TERCERO: Ambas partes ratifican su compromiso de mantener la actividad en un marco imprescindible de paz social y ausencia de conflictos como factor fundamental para mejorar los niveles de producción del sector que permitan la sustentabilidad de la industria.

Asimismo, ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo por parte de la Autoridad de Aplicación.

Sin más, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha expresada al inicio del presente Acta Acuerdo.

GREMIO

CAMARA EMPRESARIA

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 13 días del mes de noviembre de 2018, se reúnen representando a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos SUPeH, Su Secretario General ANTONIO CASSIA, y en representación de la Cámara de Empresas Petroenergéticas de la República Argentina su Presidente RUBEN CAMILLETTI, quienes acuerdan lo siguiente:

PRIMERO: Incrementar a partir de febrero del año 2019, en un DIEZ POR CIENTO (10%), los salarios del personal de los Emprendimientos Laborales adheridos a CEPERA y representados por SUPeH.

El incremento se calculará sobre los valores vigentes al mes de marzo del año 2018, es decir no será acumulativo. A efectos de determinar la base de cálculo, se tendrán en consideración conceptos remunerativos y no remunerativos, normales y habituales , excluidos conceptos cuya naturaleza esté sujeta a facturación.

Las partes asumen el compromiso de acompañar las escalas de los básicos que resulten conforme las pautas estipuladas en el presente acuerdo, debidamente actualizados.

SEGUNDO: Las partes asumen el compromiso de reunirse en la segunda quincena del mes de marzo del año 2019, a fin de analizar las variables de la actividad y de la economía nacional que se sucedan desde la vigencia del presente acuerdo paritario, que podrían tener impacto sobre los salarios y para el caso de resultar esto necesario, evaluarán los ajustes correspondientes.

Asimismo, ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo por parte de la autoridad de aplicación.

Sin más se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha expresada al inicio del presente Acta Acuerdo.

GREMIO

EMPRESA

RUBEN CAMILLETTI
Presidente de CEPERA

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 14 días del mes de marzo del año 2019, se reúnen representando a la **Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiferos (F.S.U.P.e.H)**, su Secretario General el Sr. ANTONIO CASSIA, y en representación de **La Cámara de Empresas Petroenergéticas de la República Argentina (CEPERA)** su Presidente Sr. RUBEN CAMILLETTI con el objetivo de manifestar que:

PRIMERO: Sin perjuicio de no contar al día de la fecha con el porcentual del Índice de Precios al Consumidor (Total Nacional) elaborado por el INDEC para los meses de febrero y marzo del corriente año, las partes acuerdan incrementar a partir del 1° de marzo del año 2019 en un CINCO POR CIENTO (5%) los salarios vigentes del personal de Empresas Adheridas a CEPERA, representados por F. SUPeH, a cuenta de los eventuales ajustes que pudiesen corresponder en virtud de lo establecido en la cláusula SEGUNDA de la presente acta.

Los incrementos se calcularán sobre los valores vigentes al mes de marzo del año 2018, es decir, no serán acumulativos. A efectos de determinar la base de cálculo, se tendrán en consideración conceptos remunerativos y no remunerativos, normales y habituales; excluidos conceptos cuya naturaleza esté sujeta a facturación.

Las partes asumen el compromiso de acompañar las nuevas escalas salariales (básicos y adicionales) ante la autoridad de aplicación

SEGUNDO: Las partes ratifican el compromiso de reunirse durante la segunda quincena del mes de abril del año 2019, con el fin de analizar el porcentual del Índice de Precios al Consumidor (Total Nacional) elaborado por el INDEC para los meses de febrero y marzo del corriente año y su impacto sobre los salarios, y para el caso de resultar necesario, establecer los ajustes correspondientes sobre ellos, los cuales de aplicarse serán con posterioridad a las fechas indicadas precedentemente.

ACTA ACUERDO

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires, a los 06 días del mes de Mayo del año 2019, se reúnen representando a la **Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiferos (F.S.U.P.e.H)**, el Sr. JULIO A. SCHIANTARELLI (Secretario Gremial) y en representación de la Cámara de Empresas Petroenergéticas de la República Argentina (CEPERA) su presidente SR. RUBEN CAMILLETTI, con el objetivo de manifestar que, luego de un extenso intercambio de ideas y opiniones se arribó a un acuerdo paritario para el personal comprendido en el CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO suscripto entre las partes y que fuera presentado ante el Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación con fecha 19 de Marzo de 2019, bajo el nro de expte. 2019-16828654, por el período 1 de Abril de 2019 hasta el 31 de marzo del 2020 inclusive.

Los términos del acuerdo son los siguientes:

PRIMERO: Utilizando como referencia el porcentual del Índice de Precios al Consumidor (Total Nacional) elaborado por el INDEC, las partes acuerdan incrementar a partir de marzo del año 2019 en un *NUEVE COMA CUATRO POR CIENTO (9,4%)* los salarios vigentes del personal comprendido en el Convenio colectivo de trabajo referido.

Los incrementos se calcularán sobre los valores vigentes al mes de marzo del año 2018, es decir, no serán acumulativos. A efectos de determinar la base de cálculo, se tendrán en consideración conceptos remunerativos, convencionales , normales y habituales; excluidos conceptos cuya naturaleza esté sujeta a facturación.
Los aumentos aquí acordados serán abonados, con sus respectivos retroactivos, cuando las empresas liquiden a su personal los salarios del mes de mayo del corriente año.

SEGUNDO: Teniendo en consideración lo expuesto, las partes asumen el compromiso de acompañar las grillas salariales y las grillas de adicionales de monto fijo con el impacto del porcentual aquí acordado.

TERCERO: Ambas partes ratifican su compromiso de mantener la actividad en un marco imprescindible de paz social y ausencia de conflictos como factor fundamental para mejorar los niveles de producción del sector que permitan la sustentabilidad de la industria.

Asimismo, ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo por parte de la Autoridad de Aplicación.

Sin más, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha expresada al inicio del presente Acta Acuerdo.

GREMIO	CAMARA
JULIO SCHIANTARELLI SECRETARIO DE ASUNTOS GREMIALES Y CAPACITACION FEDERACION SUPeH	RUBEN CAMILLETTI Presidente de CEPERA

TERCERO: Asimismo, las partes asumen el compromiso de reunirse en la misma oportunidad establecida en la cláusula anterior, con el fin de iniciar las negociaciones paritarias correspondientes a la pauta salarial aplicable al personal antes mencionado por el periodo Abril 2019/ Marzo 2020.

CUARTO: Ambas partes ratifican su compromiso de mantener la actividad en un marco imprescindible de paz social y ausencia de conflictos como factor fundamental para mejorar los niveles de producción del sector que permitan la sustentabilidad de la industria.

Asimismo, ambas partes solicitan la homologación del presente acuerdo por parte de la Autoridad de Aplicación.

Sin más, se firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto, en el lugar y fecha expresada al inicio del presente Acta Acuerdo.

CAMARA EMPRESARIA

RUBEN CAMILLETT
Presidente de CEPERA

GREMIO.

ANTONIO CASSIA
SECRETARIO GENERAL
FEDERACION SUPeH

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

CAPITULO I
DISPOSICIONES COMUNES.

PARTES SIGNATARIAS.

ARTÍCULO 1°: PARTES.

- **FEDERACIÓN SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURÍFEROS (FSUPeH):** Representada por los Señores Antonio CASSIA, Juan Carlos CRESPI, Julio SCHIANTARELLI, Gerardo CANSECO, Alejandro FERNANDEZ y Ramón L. GARAZA.

- **CÁMARA DE EMPRESAS PETRO-ENERGÉTICAS DE LA REPÚBLICA ARGENTINA (CEPERA):** Representada por los señores Rubén CAMILETTI, Claudio HEIG y Daniel WIECZOREK.

APLICACIÓN DE LA CONVENCIÓN

ARTÍCULO 2°: VIGENCIA.
Queda establecido que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de dos (2) años, desde el 01 de abril de 2019 hasta el 31 de marzo de 2021.
Se destaca como intención primaria de las partes, a favor de procurar una debida flexibilización y dinámica durante su lapso de vigencia e inmediata y efectiva aplicación, que se 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 Producción y Trabajo 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 de 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.
Sin perjuicio de ello, los aspectos de la presente convención relacionados con cuestiones salariales serán revisados y consensuados al menos una vez por año; en el marco de la discusión paritaria que deba darse para los períodos que correspondan y de acuerdo a los términos pactados en cada discusión paritaria.

ARTÍCULO 3°: RECONOCIMIENTO MUTUO.EXCLUSIVIDAD.
Considerando: Que las Resoluciones 194/47 y 135/91 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, otorgan a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH), en adelante EL SINDICATO, -Personería Gremial Nº 60- la representatividad de la misma como único sindicato del personal de las Empresas nacidas a partir de la privatización de YPF S.A. (Emprendimientos Laborales) y las que se formaren en el futuro. Que dicho encuadramiento ha sido convalidado por el artículo 43 de la ley 23.696 de Reforma del Estado y por la Confederación General del Trabajo.
En consecuencia: La Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH) es el único gremio que representa a los trabajadores que realizan tareas que con anterioridad a la privatización de YPF S.A. eran desarrolladas por ésta. Ello conforme las leyes, decretos y

resoluciones nombradas precedentemente. Sin perjuicio de lo expuesto, las partes se reconocen mutuamente, el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales de todo el personal de LAS EMPRESAS afiliadas a la CEPERA (en adelante LAS EMPRESAS), que prestan sus servicios a YPF S.A. Ello así, ya sea que estos trabajos oportunamente se hubieren tercerizado o se hubiesen generado como producto de las nuevas tecnologías o por ampliación de las Plantas Orgánicas. La Cámara de Empresas Petro-energéticas de la República Argentina (CEPERA), en representación de sus miembros, así lo reconoce.

ARTÍCULO 4°: ACTIVIDAD A QUE SE REFIERE.
La desarrollada por empresas contratistas de YPF S.A. que ejecutan tareas que esta última realizaba por administración y con su propio personal, y que como consecuencia de la ley de reforma del estado 23.696 fueron tercerizadas, manteniendo el mismo encuadre sindical de origen (FSUPeH), y por aquellas empresas contratistas que realizan tareas que se fueron incorporando como consecuencia de los avances tecnológicos y/o nuevas necesidades derivadas de actividades primarias que YPF S.A. realizaba con su propio personal.

ARTÍCULO 5°: ÁMBITO DE APLICACIÓN.
Todo el territorio nacional, en el continente y costa afuera, en donde se desempeñen las tareas mencionadas en los artículos que anteceden.

ARTICULO 6°: TRABAJADOR. DEFINICION.
Se entiende por *"trabajador"* o *"empleado"* a toda aquella persona alcanzada por este Convenio y que son sujetos de este, resumiéndose y referenciándose con dichos términos a cualquier género, a fin de que se interprete correctamente y de forma inequívoca, la equidad de género en cada uno de los artículos del presente, y de su observancia en el ámbito de LAS EMPRESAS con la adhesión de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 7°: 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 LAS EMPRESAS.

ARTÍCULO 8°: PERSONAL COMPRENDIDO.
Todos los trabajadores de empresas contratistas de YPF SA o cualquier denominación que la misma adquiera en el futuro, que realizan tareas que la ex YPF estatal cumplía por administración con personal propio y que, a partir de la ley de Reforma del Estado y de la ley de privatización de YPF dictada en consecuencia, fueron privatizadas, manteniendo de acuerdo a lo previsto en las precitadas leyes, el encuadre sindical de origen SUPeH (Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos), como así también trabajadores de empresas contratistas de YPF S.A. que se fueron incorporando con el transcurso del tiempo, llevando adelante tanto las tareas primarias como aquellas que como producto de la evolución tecnológica se incorporaron, así como aquellas que en el futuro se agreguen.

OBJETO DE ESTE CONVENIO COLECTIVO.

ARTÍCULO 9°: 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-asistencial entre los suscriptores, según los siguientes principios:

- Promover el acceso a un empleo productivo que genere una justa retribución, salvaguarde la integridad psíquica y física del trabajador, otorgue los beneficios de la seguridad social al empleado y su familia, brinde mayores posibilidades de desarrollo personal e inclusión social; garantizando la igualdad de oportunidades para las personas que quedan alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo. **Todo ello en concordancia con los cuatro pilares fundamentes de la agenda de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.**
- 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 LAS EMPRESAS y de sus intereses, en forma constante y responsable.
- Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado como persona individual e 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 LAS EMPRESAS, 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 de cobertura médica asistencial, 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.

BENEFICIOS PREXISTENTES.

ARTÍCULO 10°: Las actas y acuerdos arribados con anterioridad a la firma del presente, suscriptos entre CEPERA y FSUPeH, cualquiera sea su naturaleza, y aquellas que se firmen con posterioridad, pasan a ser parte integrante del este convenio. En consecuencia, todo convenio que hubiesen firmados las empresas integrantes de CEPERA con la entidad sindical queda sin efecto a partir de la suscripción del presente.

NORMAS MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 11°: En caso de duda relacionada con la aplicación de algún derecho o algún beneficio establecido por disposiciones legales o convencionales, será de aplicación inmediata la norma más favorable al trabajador, siempre en plena concordancia con los expuesto en el artículo que antecede.

RELACION CONTRACTUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 12°: INGRESOS

Frente a la necesidad de cubrir cargos vacantes en su estructura orgánica, LAS EMPRESAS integrantes de CEPERA tendrán 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.
EL SINDICATO, a través de la filial que corresponda territorialmente, tendrá la posibilidad de proponer los candidatos que tuviere registrados, quedándole a LAS EMPRESAS integrantes de CEPERA la facultad de aceptarlos o rechazarlos 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 LAS EMPRESAS, satisfagan los requisitos, ésta procurará por sí misma su convocatoria.

ARTÍCULO 13°: SISTEMAS DE CONTRATACIÓN

13.1. Forma 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, LAS EMPRESAS resolverán 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 prevé la legislación vigente e impongan las exigencias de funcionabilidad y/o tiempos de necesidad previsibles que observe la tarea a cubrir.

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

POLIVALENCIA FUNCIONAL

ARTÍCULO 14º: La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, y para las que esté debidamente calificado, en atención a la finalidad de eficiencia operativa; cuando condiciones de la operación o de la tarea hagan necesaria su razonable aplicación. Entendiendo que, para dichas situaciones, se deberá otorgar intervención a EL SINDICATO; a través de la Comisión de Gestión y Productividad en caso de ser solicitado por la misma.
La aplicación de los mencionados principios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad funcional, podrán efectuarse de manera tal que no comporten un ejercicio irrazonable de la facultad de dirección que la ley otorga al empleador; sin menosprecio a la debida dignidad personal o laboral del trabajador, y sin menoscabo de su retribución.

ANTIGÜEDAD

ARTÍCULO 15º: En todos los casos, habrá sujeción a lo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo, destacándose que será unificada e integradamente considerada *"antigüedad computable"* a todos sus efectos, aquella que el trabajador acredite en LA EMPRESA.

ARTICULO 16º: Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se computará como antigüedad o tiempo de servicio del trabajador, el lapso durante el cual éste no ejecute su prestación laboral por encontrarse gozando de licencias que se mencionan a continuación:

a) Licencia por descanso anual remunerado.
b) Licencia por accidente o enfermedad con motivo del trabajo.
c) Licencia por enfermedad o accidente inculpable.

GARAZA

d) Licencia por matrimonio.
e) Licencia por fallecimiento.
f) Licencia por maternidad y/o paternidad.
g) Licencia por adopción.
h) Licencia por motivos familiares.
i) Licencia por desempeño de cargos electivos o representativos de carácter sindical.
j) Licencias por examen.
k) Licencia por fuerza mayor.
l) Licencia por donación de sangre.

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 17º: Todo lo referido a jornada de trabajo se ajustará a lo establecido en la normativa legal vigente. Y, con absoluta observancia de ese imprescindible marco jurídico, LAS EMPRESAS y EL SINDICATO acordarán un sistema de jornada de trabajo que se ajuste a las características de la actividad.
Se considerará jornada de trabajo a todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición de LAS EMPRESAS, exacta y precisamente, en el lugar o ámbito donde desarrolla de manera práctica y efectivamente las tareas que le están asignadas (oficina, taller, boca de pozo, etc.).
Se deja expresamente establecido que la hora del almuerzo no integra la jornada de trabajo (aun cuando el trabajador permanezca dentro del establecimiento, oficina, taller, planta industrial, instalaciones de campo, etc.).

ARTÍCULO 18°: LAS EMPRESAS acordarán con EL SINDICATO los regímenes horarios máximos diarios o por ciclos semanales, permanentes o transitorios, generales o especiales, continuados o por temporadas, por actividades o por zonas, o que por cualquier otra razón de conveniencia, oportunidad o necesidad requiera de su implementación; teniendo en consideración:

- La necesidad de proteger prioritariamente la salud de los trabajadores.
- Los fines de LAS EMPRESAS y las exigencias de la producción.

ARTÍCULO 19°: REGIMENES Y SITUACIONES ESPECIALES

19.1. 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.
De conformidad con el artículo 200 de la LCT, la insalubridad no existirá sin declaración previa de la autoridad de aplicación, con fundamento en dictámenes médicos de rigor científico y sólo podrá ser dejado sin efecto por la misma autoridad si desaparecieran las circunstancias determinantes de la insalubridad.

19.2. 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.

19.3. Situaciones horarias especiales.
En ningún caso, LAS EMPRESAS podrán referir la duración del trabajo al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o al cumplimiento del acto o conjunto de actos que éste deba ejecutar. Salvo en casos de peligro, accidente de fuerza mayor ocurrido o inminente o por

exigencias excepcionales de LAS EMPRESAS, en cuyo caso se retribuirá de acuerdo a la ley. LAS EMPRESAS tendrán la facultad de implementar otro sistema de distribución de las jornadas de trabajo, en tanto medien razones valederas que así lo justifiquen, como ser necesidades de mejoramiento de la producción, redimensionamiento de sus costos, integración de nuevas fuentes de trabajo, razones tecnológicas u organizacionales, desarrollo de estrategias alternativas, dirigidas a afianzar su posicionamiento en el mercado.
Indudablemente estas variantes resultarán de una acción consensuada que no generará desviaciones en la relación laboral ni desvirtuará principios básicos existentes en la relación trabajo-descanso y que será recompensada económicamente en un orden de concordancia con el sistema remunerativo establecido en este convenio.
En todos estos casos se dará la correspondiente intervención a la Filial/Delegación a la cual pertenece el trabajador.

19.4. Traslado desde la Sede del Área a la Base Operativa.
Cuando las distancias y condiciones de carencia de movilidad pública así lo justifiquen, LAS EMPRESAS facilitarán a su exclusivo cargo el transporte aéreo o terrestre desde la Sede del Área hasta la Base Operativa y viceversa. Estos viajes no constituyen 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.

19.5.- Traslado transitorios.
La empresa puede disponer, y el trabajador está obligado a aceptar, siempre y cuando no vulnere derechos y no ocasione perjuicio al trabajador, el cumplimiento transitorio de sus funciones fuera de su lugar y/o zona laboral de origen cuando razones operativas y contractuales con los clientes así lo requieran. Ante este hecho será de aplicación la norma en materia viáticos.

19.5.1 Viáticos.
El personal que por las características propias de sus funciones y lugar de residencia distante deban alojarse en campamentos, hoteles o tráiler; serán acreedores al siguiente sistema de viáticos por los gastos de alimentación, alojamiento y mayores costos que impone esta modalidad de vida, en tanto LAS EMPRESAS no otorgue estas concesiones en especie:
LAS EMPRESAS anticiparán, en función a la previsión y proyección de los días aplicados al trabajo, los recursos económicos necesarios para que 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 trabajador rendirá a su empleador 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 prescripto en el Artículo 106° de la Ley de Contrato de Trabajo y su modificatoria por Ley 24.700.
Cuando un trabajador deba permanecer fuera de su domicilio algún sábado y/o domingo, LAS EMPRESAS abonarán al trabajador los viáticos que corresponda al trabajador para sus gastos de alojamiento, desayuno, almuerzo, merienda y cena.

ARTÍCULO 20°: En todos los casos, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la

otra, el trabajador deberá gozar de un descanso mínimo y continuado de DOCE (12) horas.

JORNADA DE CHOFERES DE TRANSPORTE DE COMBUSTIBLE

ARTÍCULO 21°: La jornada de trabajo de los conductores de vehículos afectados al transporte de combustibles, se inicia a la hora que indiquen LAS EMPRESAS y en el lugar denominado Base de Operaciones, y termina en el mismo lugar cuando se hace entrega del vehículo.
En el supuesto que la finalización de la jornada diaria de trabajo no concuerde con la llegada a la Base de Operaciones, el conductor por ninguna razón deberá abandonar el equipo rodante a su cargo. En tal caso deberá solicitar instrucciones a su Supervisor para coordinar los movimientos necesarios a fin de alcanzar el destino o el relevo correspondiente.

DESCANSO SEMANAL

ARTÍCULO 22°: Los trabajadores que sean convocados a prestar servicios en todo o parte del descanso semanal establecido en su diagrama de trabajo, por razones que tengan que ver con la operatoria y el buen funcionamiento del servicio, percibirán una compensación por su trabajo en tales días, cuya metodología y modalidad de pago se establece en cada capítulo especial de este Convenio; según las distintas características de actividad y tipo de estructura remuneratoria del personal alcanzado.

ARTÍCULO 23°: Con ajuste a la normativa vigente, los trabajadores prestarán servicio en los días y horas mencionados en el artículo anterior, de darse los siguientes casos excepcionales:

- Cuando la organización del trabajo en LAS EMPRESAS, según las exigencias de la producción, imponga la necesidad de esa prestación; según lo que al respecto convengan oportunamente las partes signatarias de este Convenio.
- Cuando exista peligro de accidente, accidente ocurrido, situaciones de fuerza mayor, medien exigencias transitorias y excepcionales de LAS EMPRESAS, o cuando existan necesidades de la producción o para satisfacer intereses nacionales; de conformidad a lo que al respecto deberán establecer las partes de este Convenio.

ARTÍCULO 24°: Las situaciones de excepción previstas en el artículo precedente no serán de aplicación a los trabajadores menores de 18 años o trabajadores con capacidad laboral disminuida o salud quebrantada o en proceso de recuperación o a las trabajadoras desde el quinto mes de embarazo y hasta cuatro meses después del alumbramiento.

ARTÍCULO 25°: LAS EMPRESAS con la intervención de EL SINDICATO o sus Filiales / Delegaciones establecerán:
a) El régimen de excepciones y la situación de los trabajadores que deberán prestar servicios durante el descanso semanal, según la organización del trabajo en LAS EMPRESAS, con objeto de satisfacer exigencias de la producción o de servicios cuyo carácter continúo resulte necesario o conveniente por razones de interés nacional o empresarial.
b) El régimen de las excepciones transitorias y la situación consiguiente de los trabajadores.
c) Las oportunidades y las condiciones en que los trabajadores que hayan prestado servicio durante su descanso semanal, en las situaciones de los incisos precedentes, gozarán de descanso compensatorio.

CARRERA LABORAL

ARTÍCULO 26°: ASCENSOS.

GARAZA

Se le garantizará al trabajador el derecho a su superación en la estructura organizacional, a cuyos efectos LAS EMPRESAS podrán cubrir los cargos vacantes que se produzcan a través del ascenso de quiénes se encuentren ubicados en niveles inferiores en tanto acrediten idoneidad y capacidad laborativa compatibles con las exigencias del puesto, de acuerdo con las pautas de desempeño laboral, eficacia y antigüedad establecidas en la organización interna de las empresas.
En todos estos casos se dará la correspondiente intervención a la Filial/Delegación a la cual pertenece el trabajador.

FERIADOS, DIAS NO LABORABLES Y ASUETOS NACIONALES O PROVINCIALES

ARTÍCULO 27°: En materia de "Feriados Nacionales" y de "Días no Laborales" se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

ARTÍCULO 28°: Las partes establecen de común acuerdo en cada uno de los capítulos especiales de este Convenio la metodología y modalidad de pago de los recargos correspondientes por este motivo para cada caso, según las distintas características de la actividad y tipo de estructura remunerativa del personal alcanzado.

ARTÍCULO 29°: El día 20 de septiembre será considerado como feriado, por celebrarse el ***"DIA DEL TRABAJADOR PETROLERO"***, ajustándose el desarrollo de dicha jornada a lo dispuesto en las normas en vigencia para tales fines; quedando establecido que en el caso que LAS EMPRESAS dispongan el normal desarrollo de las tareas durante dicho día, se deberá proceder a abonar el mismo con los recargos legales correspondientes.

ARTÍCULO 30°: Los feriados provinciales serán otorgados por LAS EMPRESAS y reconocidos en un plano igualitario con los de orden nacional, en tanto mediare decreto del gobierno provincial que declare tal figura y disponga la no prestación del servicio por parte del comercio y la industria.

RÉGIMEN DE LICENCIAS

ARTÍCULO 31°. 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.
A su vez por las características de operatividad continua y permanente los periodos de concesión operaran durante todo el año, es decir de enero a diciembre. Esta excepción se fundamenta en lo dispuesto por el segundo párrafo del artículo 154 L.C.T.
La licencia por descanso anual podrá interrumpirse o fraccionarse, por razones operativas, en situaciones excepcionales cuando por idoneidad, experiencia o eficiencia técnica resulte necesario, arbitrando por parte de las empresas las medidas necesarias para otorgarle el tiempo faltante de inmediato. En estas situaciones el trabajador no podrá rehusar su colaboración. Asimismo, las partes firmantes acuerdan que uno de cada tres periodos de descanso, deberá ser otorgado en temporada estival.

ARTÍCULO 32°: 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 o padres: tres días corridos.
- Por fallecimiento de hermano: un día corrido.
- Por adopción de niños menores de 5 años: Madre 30 días corridos - Padre 7 días corridos. Si ambos adoptantes son empleados de empresas integrantes de CEPERA, este beneficio alcanza a uno solo de ellos.

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.

ARTÍCULO 33°: ATENCION FAMILIAR ENFERMO.

Los trabajadores que deban brindar atención a un miembro enfermo de su grupo familiar primario, tendrán derecho al goce de licencia de hasta CINCO (5) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual.

Podrán disponer de esta licencia, aun cuando el familiar enfermo se encuentre hospitalizado.

El usufructo de esta licencia incide sobre el concepto de presentismo que deba percibir el trabajador.

No tendrá acceso a este beneficio aquel empleado que tenga para usufructuar francos compensatorios y/o vacaciones no gozadas de periodos anteriores que no hayan vencido.

LAS EMPRESAS realizarán todos los controles que sean necesarios a efectos de constatar los extremos que dan origen a la licencia en cuestión. Se considera falta grave pasible despido la obstrucción de los controles por parte del empleado o la falsedad en los datos que el mismo proporcione a LAS EMPRESAS.

Se deja establecido que LAS EMPRESAS, ejerciendo sus facultades de organización, podrán modificar los cronogramas de trabajo de forma tal que los empleados retornen a prestar tareas, luego de vencidos los días usufructuados por esta licencia.

ARTÍCULO 34°: ACTIVIDAD SINDICAL.

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

a) DELEGADOS GREMIALES Y MIEMBROS DE COMISION DIRECTIVA no liberados de funciones: La función que ejerzan los Delegados Sindicales y miembros de Comisiones Directivas no liberados de funciones no los excluye de cumplir con sus obligaciones laborales habituales, estando sujetos al régimen laboral común a todo el personal.

Cuando deban desempeñar sus funciones gremiales y necesiten alejarse de su puesto de trabajo, deberán previamente informarlo a su superior inmediato con la debida anticipación.

Los delegados, de ser necesario, podrán hacer uso de hasta DIECISEIS (16) horas mensuales para el desempeño de sus funciones gremiales y por lo tanto las ausencias que se produzcan dentro de dicho límite no darán lugar a descuento de haberes, pero deberán ser solicitadas a LAS EMPRESAS por EL SINDICATO respectivo legalmente constituido en forma fehaciente con una antelación no menor de VEINTICUATRO (24) horas. De igual modo esta licencia de hasta DIECISEIS (16) horas mensuales se hará extensiva a los miembros de Comisión Directiva no liberados de funciones de las Filiales adheridas a EL SINDICATO, en caso de ser personal de turno 4 x 4, a efectos de cumplir con la finalidad de la Ley de Asociaciones Sindicales de conceder dos jornadas laborales, esta licencia se extiende hasta VEINTICUATRO (24) horas mensuales.

Las disponibilidades horarias precedentemente descriptas, deberán ser utilizadas con jornadas laborales completas.

Los permisos gremiales a que se hace referencia en el párrafo anterior, no utilizados en un mes,

no podrán acumularse.
b) Las partes se comprometen a cumplimentar lo establecido en la legislación vigente, tanto en lo que se relaciona con el aspecto laboral como en el de los derechos sindicales del personal de la empresa bajo el ámbito de representación de EL SINDICATO.

ARTÍCULO 35°: LICENCIA POR ESTUDIOS.
Para rendir examen en la enseñanza media o universitaria LAS EMPRESAS concederán dos días corridos por examen hasta un máximo de diez días anuales.
El trabajador deberá presentar dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas siguientes al examen el comprobante respectivo, extendido por autoridad del establecimiento educacional en que conste que ha rendido examen. Su incumplimiento dará lugar al descuento de los días concedidos como licencia.

ARTÍCULO 36°: Si al término de la licencia acordada, el trabajador no hubiera rendido examen por postergación de fecha o de mesa examinadora, deberá presentar un certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará nuevamente. Con su presentación, quedarán justificadas las ausencias en que incurra el trabajador por este motivo, pudiendo a su solicitud, imputarse los días excedentes a su licencia de descanso anual correspondiente al año de que se trata; en caso contrario, el exceso se considerará "licencia extraordinaria sin goce de haberes", siempre que el trabajador justifique debidamente sus inasistencias.

ARTÍCULO 37°: LICENCIA ESPECIAL POR SITUACIONES DE FUERZA MAYOR, POR FENÓMENOS METEOROLÓGICOS Y POR DONACIÓN DE SANGRE.

37.1. Por fenómenos meteorológicos extraordinarios: El trabajador tendrá derecho a una licencia especial con goce de remuneración hasta 3 días por año calendario, motivadas por ***fenómenos meteorológicos extraordinario***, 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. El trabajador podrá hacer uso de esta licencia siempre y cuando no tenga francos compensatorios pendientes.

37.2. Por donación de Sangre: LAS EMPRESAS justificarán la ausencia del trabajador que deba donar sangre, en un todo de acuerdo con lo establecido al efecto en la ley N° 22990, es decir: 24 horas a partir de la extracción o 36 horas cuando sea realizada para hemaferisis.
En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios.

REMUNERACIONES.

ARTÍCULO 38°: A todos los efectos previstos en el presente convenio, o en su caso, a lo que en su oportunidad y como consecuencia de este establezcan las partes, se entenderá por remuneración el salario habitual percibido por el trabajador, por el hecho o con motivo de la prestación de sus servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 24.241 y sus modificatorias.

ESTRUCTURA SALARIAL BÁSICA.

ARTÍCULO 39°: Mediante la implementación del catálogo de funciones que se detallan en los anexos adjuntos a la presente, la estructura salarial reconocible a los trabajadores estará conformada por un único ganancial fijo y estable denominado "*Sueldo Básico*", más los

adicionales que correspondan a las distintas funciones que se encuentran descriptos en el presente convenio.

ARTÍCULO 40°: ADICIONAL COMPENSADOR. Si al aplicar el acuerdo suscripto por las partes con fecha 15 de febrero de 2017 y las actas complementarias del mismo, algún trabajador estuviere percibiendo un monto superior del allí especificado, dicha diferencia ha sido y será abonada bajo el rubro *"ADICIONAL COMPENSADOR"*, el cual es un concepto remunerativo que se ajustará en la misma proporción y oportunidad que el salario básico.

RECIBO DE HABERES.

ARTÍCULO 41°: LAS EMPRESAS confeccionarán los recibos de haberes con todos los datos descriptivos de la relación laboral, en los términos establecidos por el artículo 140 de la Ley de Contrato de Trabajo y su normativa concordante y complementaria.

OBRA SOCIAL.

ARTÍCULO 42°: LAS EMPRESAS atenderán la cobertura médico-asistencial de los trabajadores y su grupo familiar primario "a cargo" a través de la Obra Social Sindical "OSPe" por ser está la Obra Social de la actividad a que refiere este Convenio Colectivo de Trabajo, cuyo Plan asistencial, será acorde a los aportes y contribuciones establecidos por ley.
Lo precedente no obsta a que el trabajador tiene derecho a la elección de la cobertura socio - asistencial que considere más ajustada a sus necesidades, ya que es suyo el derecho a la opción de acuerdo a la normativa vigente en cuanto a tiempos y prestadores respecta.

AYUDA NO ECONOMICA.

ARTICULO 43°: LAS EMPRESAS, a su exclusivo cargo, podrán 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 LAS EMPRESAS a tales fines.

BENEFICIOS SOCIALES.

ARTÍCULO 44°: EQUIDAD DE GÉNERO.
LAS EMPRESAS y EL SINDICATO impulsarán y promoverán acciones que contribuyan a que todos los trabajadores reciban el mismo trato y las mismas oportunidades de desarrollo, con condiciones y posibilidades semejantes en los diferentes aspectos que hacen a la gestión de las personas, facilitando su acceso a los programas que se definan.

ARTÍCULO 45°: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN.
LAS EMPRESAS y EL SINDICATO 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 aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en LAS EMPRESAS.
- En materia de formación, se promoverá el principio de igualdad de oportunidades en aquellas acciones formativas referidas a las relaciones interpersonales en LAS EMPRESAS.
- Las partes firmantes asumen el compromiso de impulsar y desarrollar programas de formación para la empleabilidad de grupos vulnerables de la sociedad, a efectos de contribuir al fortalecimiento de sus perfiles para un mejor aprovechamiento de las oportunidades que les presente el mercado del trabajo.

ARTICULO 46°: 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, maternidad o adopción.

ARTÍCULO 47°: 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. Ello 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.

PREVENCIÓN DE ADICCIONES.

ARTÍCULO 48°: LAS EMPRESAS y EL SINDICATO impulsarán el análisis y la promoción de acciones que contribuyan a la prevención de adicciones, como alcoholismo, tabaquismo, consumo de sustancias psicoactivas, ludopatía y otras que pudieran afectar la salud psicofísica del trabajador y/o alterar el normal desempeño de sus tareas y/o poner en riesgo la integridad de otras personas o del capital físico de LAS EMPRESAS.

ARTÍCULO 49°: ACCIONES PARA LA PREVENCION DE ADICCIONES ESPECÍFICAS.
EL SINDICATO y LAS EMPRESAS acuerdan instrumentar acciones en conjunto tendientes a prevenir el consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas, a fin de lograr un ambiente de trabajo saludable y seguro para todos los trabajadores.
Con tal fin LAS EMPRESAS con acuerdo de EL SINDICATO podrán disponer exámenes médicos preventivos en los momentos y en los ámbitos referenciados precedente, siempre bajo la conducción del personal de Salud Ocupacional de LAS EMPRESAS y cumpliendo estrictamente con condiciones de confidencialidad y el protocolo técnico correspondiente.
Con el fin de aclarar los conceptos de las sustancias que se intenta prevenir se establecen las siguientes definiciones, las cuales son meramente enunciativas y no limitantes en ningún sentido:

SUSTANCIAS PSICOACTIVAS: Son todas aquellas sustancias cuyo empleo altere las funciones del sistema nervioso, afectando las capacidades de las personas generando riesgo para sí o para terceros, sea que el uso de estas no esté autorizado por la legislación vigente, o que quien las

utiliza no cuente con la autorización médica correspondiente y debidamente documentada.

ALCOHOL: Se entiende por tal cualquier bebida que contenga alguna graduación alcohólica, incluyendo alcohol etílico o etanol.

El consumo, posesión, compra, venta y distribución de las sustancias descriptas precedentemente queda terminantemente prohibida dentro de las instalaciones de LAS EMPRESAS. Asimismo, queda estrictamente prohibido prestar servicios bajo los efectos de las sustancias detalladas en el presente artículo.

Las partes se comprometen a realizar campañas de prevención en las distintas dependencias de LAS EMPRESAS, tendientes a informar y educar a los trabajadores sobre los efectos a corto, mediano y largo plazo del consumo problemático de las sustancias previamente descriptas.

Estas campañas como los controles que las partes dispongan no tienen un fin persecutorio sino netamente preventivo, educativo y de protección de la salud, de ahí el estricto requisito de confidencialidad respecto a la identidad de trabajadores que pudieren incurrir en las adicciones mencionadas.

DERECHOS Y OBLIGACIONES.

ARTÍCULO 50°: OBLIGACIONES COMUNES.

Los trabajadores y LAS EMPRESAS, 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, de los Convenios que se pacten en su consecuencia o de la Ley, en los casos que así corresponda. Consecuentemente, los trabajadores y las empresas 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 las empresas y a través de ella, de los trabajadores.

b) Desarrollar un clima organizacional de mutuo respeto en el cual los trabajadores y LAS EMPRESAS 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 las mismas.

d) A todo lo que expresamente se establece en este Convenio como reconocido y 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.

ARTICULO 51°: DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

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 qué se le confiera el cargo o se le asigne las tareas que correspondan a su categoría, función y antigüedad; y capacitación técnica, profesional o científica, dentro de las posibilidades que ofrezca la estructura de las empresas.
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.

ARTICULO 52°: OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.
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 LAS EMPRESAS. -
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 las empresas; 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 LAS EMPRESAS, 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 LAS EMPRESAS; sin retaceos y de modo íntegro, oportuno y constante; su experiencia y capacidad técnica, profesional o científica. -
h) Cuidar de modo constante y escrupuloso los bienes de LAS EMPRESAS (edificios, instalaciones, máquinas, equipos, útiles, etc.). -
i) Cuidar y defender los intereses de LAS EMPRESAS. -
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, 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.
m) Observar oportunamente las disposiciones adoptadas por LAS EMPRESAS 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 jurídica 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 LAS EMPRESAS.

ARTÍCULO 53°: TRABAJADORES. PROHIBICIONES.
En particular y con referencia a las obligaciones descriptas en el artículo anterior, los trabajadores de LAS EMPRESAS, cualquiera sea su categoría y función, en ningún caso podrán:
a) Prestar servicios (cualquiera sea su naturaleza y carácter) o asesorar o 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 LAS EMPRESAS.
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 LAS EMPRESAS.
c) Dar información no autorizada sobre asuntos en trámite a quienes no sean interesados directos o apoderados de los mismos.

ARTÍCULO 54°: DERECHOS DE LAS EMPRESAS.
Con relación a los trabajadores, LAS EMPRESAS tienen 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 a los que ejercerá en cada caso:
a) Teniendo en cuenta la necesidad de asegurar la protección de la persona y los derechos del trabajador, la participación que corresponde a EL SINDICATO, 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.
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 SINDICATO.

ARTICULO 55°: OBLIGACIONES DE LAS EMPRESAS.
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 9°, LAS EMPRESAS 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 y 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 LAS EMPRESAS 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 LAS EMPRESAS 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 LAS EMPRESAS, para desconocer derechos del SINDICATO 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 el futuro y en particular, de modo constante, con la intervención del SINDICATO.

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.

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 de este 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 no se encuentren debidamente comprobadas y no le fueren imputables.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

ARTICULO 56°: LAS EMPRESAS asumen plenamente su responsabilidad en cuanto a Higiene y Seguridad en el Trabajo, conforme lo establecido en las leyes vigentes.

Los trabajadores deben tomar conocimiento suficiente sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo social, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que los trabajos se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgo para sí, para terceros y para los bienes de LAS EMPRESAS.

Los trabajadores tienen la obligación de comunicar situaciones de salud propia o ajena que signifiquen peligro o situaciones potenciales de riesgo.

Asimismo, los trabajadores deberán cumplir con las normas y procedimientos de Seguridad e Higiene establecidos a tal efecto, como así también utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP) que se le provean con dicha finalidad, considerándose el incumplimiento de estos aspectos como falta grave pasible de sanción.

ARTICULO 57°: Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, LAS EMPRESAS, con intervención de EL SINDICATO, adoptarán las previsiones de carácter precautorio o definitivo, con el objeto de:

a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.

b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajos.

c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

ARTICULO 58°: LAS EMPRESAS deberán además adoptar o poner en práctica medidas de Higiene y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, especialmente en lo relativo:

a) A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.

b) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseja.

c) Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.

d) A las operaciones y proceso de trabajo.

e) Evitar el riesgo higiénico.

ARTICULO 59°: LAS EMPRESAS quedan obligadas a:

a) Disponer el examen pre-ocupacional y revisión médica periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo "legajo de salud".

b) Entregar al personal copia de los exámenes médicos periódicos que se realizaron, cuando así lo requiera el trabajador.

c) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.

d) Instalar los equipos necesarios para renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.

e) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.

f) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.

g) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

h) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.

i) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.

j) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.

k) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

l) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.

m) Denunciar accidentes y enfermedades de trabajo.

ARTÍCULO 60°: COMISION MIXTA DE SEGURIDAD.

En lo concerniente a las cuestiones referidas a normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es voluntad de las partes conformar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada por

representantes de la entidad sindical y de LAS EMPRESAS, con el fin de evaluar conjuntamente un plan de acción que incorpore acciones correctivas en base a los aportes realizados por ambas partes, con la finalidad compartida de minimizar los riesgos de las actividades que se desarrollan en las operaciones de LAS EMPRESAS.
Los representantes que designe la FSUPeH deberán necesariamente acreditar su condición de representantes gremiales debidamente designados de acuerdo con lo establecido por la Ley 23.551.

DELEGADO DEL PERSONAL. MEDIO AMBIENTE.

ARTÍCULO 61°: En el marco de los nuevos tiempos que corren se hace necesario enmarcar la figura del delegado del personal en funciones de mayor amplitud, que no solo abarquen las leyes laborales, de Seguridad e Higiene y cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, sino también asumiendo un rol activo en lo que respecta al Medio Ambiente, con la finalidad de garantizar un desarrollo sostenible. Entendiendo como tal, al desarrollo que permite satisfacer las necesidades de la generación actual sin restar capacidad a las generaciones futuras para satisfacer las suyas.
En tal sentido, las tareas del delegado deben centrarse también en los siguientes aspectos:

- Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de Medio Ambiente.
- Seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía.
- Fomento de la industria de la recuperación y el reciclaje.
- Difusión entre los trabajadores de información en materia medioambiental.
- Cualquier otro aspecto que contemple el convenio o aquellos acuerdos específicos (participación en las estructuras de consulta, en la gestión ambiental, etc.)

LAS EMPRESAS y EL SINDICATO, aportarán las capacitaciones adecuadas para que el delegado pueda nutrirse de todos los aspectos necesarios para desarrollar correctamente esta función.

ROPA DE TRABAJO Y ELEMENTOS DE SEGURIDAD PERSONAL.

ARTÍCULO 62°: LAS EMPRESAS proveerán dos mudas al ingreso y una vez por año, para el uso del personal y sin cargo, un mameluco o pantalón y camisa, según convenga en cada lugar de trabajo. También se proveerá una vez cada dos años, y antes del periodo invernal, una campera de abrigo. Su uso por parte del trabajador será obligatorio, quien será responsable de su mantenimiento.
A partir de la próxima renovación de los contratos, la limpieza estará a cargo de las Empresas, quienes a su vez lo harán a través de empresas dedicadas a tratamientos de residuos Hidrocarburíferos cuando los trabajadores presten tareas en áreas de producción con sustancias contaminantes.
El beneficio antes mencionado excluye a las tareas de mantenimiento.
Asimismo, LAS EMPRESAS proveerán a su personal operativo del calzado de seguridad, elementos e indumentaria especial de protección, como ser: capas, botas para agua y/o ropa para agua, gorros y medias de abrigo (cuando las necesidades del trabajo así lo requieran).
La ropa de trabajo deberá estar adecuada al lugar de prestación de tareas según lo especificado por las normas de higiene y seguridad en el trabajo, y en caso de un desgaste prematuro o rotura accidental de la misma, LAS EMPRESAS repondrán dicha prenda sin cargo al trabajador.

MEDICINA DEL TRABAJO.

ARTICULO 63°: EXAMEN MEDICO.

LAS EMPRESAS por sí, a través de la ART por ellas contratadas o de quien corresponda en el futuro, efectuarán por facultativos nombrados por ellas un examen médico a su personal cada DOCE (12) meses por lo menos. Estos exámenes deberán realizarse con una frecuencia no mayor de SEIS (6) meses en los casos de afecciones orgánicas diagnosticadas y también a aquel personal que se encuentre expuesto a sustancias contaminantes según lo establecido en la LRT o la que la reemplace en el futuro. A tal efecto además deberán proporcionar al profesional interviniente, todos los antecedentes y documentación que le sean solicitados

Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes médicos los que serán dados a conocer en forma obligatoria y por escrito a cada trabajador.

Asimismo, el personal que se desvincule, cualquiera que sea la razón de tal circunstancia, deberá someterse a requerimiento de LAS EMPRESAS, a un examen médico de acuerdo con lo establecido en la legislación vigente, al momento de su aplicación.

ARTICULO 64°: CONDICIONES DE APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA.

Atento a las características de la actividad, considerando las funciones de los trabajadores, íntimamente vinculadas a la seguridad y medio ambiente en función de las sustancias que se producen, fraccionan, distribuyen y/o comercializan en LAS EMPRESAS, los mismos, al momento de presentarse a tomar servicios y durante el desarrollo de su jornada deberán estar en condiciones normales de aptitud psíquica y física para cumplimentar sus prestaciones.

LICENCIAS DE CONDUCIR Y CURSOS DE CAPACITACIÓN.

ARTICULO 65°: Las partes pactan que todos gastos atinentes a las licencias de conducir y cursos de capacitación necesarios, ello según definición de cada empresa, para la realización de tareas comprendidas en el presente convenio (categoría C y superiores del registro de conducir), serán solventados por las empresas.

Las empresas contaran con una base de datos relativa a las licencias de conducir y cursos de capacitación del personal y estará a su cargo coordinar la renovación de estos.

READECUACION DE TAREAS.

ARTICULO 66°: Sin perjuicio de lo que establece la legislación vigente, teniendo en consideración el esfuerzo que puedan realizar LAS EMPRESAS en reubicar laboralmente al personal, que, como consecuencia de una enfermedad inculpable, deba desempeñar tareas distintas para las cuales ha sido contratado (tareas adecuadas), ambas partes acuerdan que dicho personal percibirá un salario acorde a su nueva función, percibiendo sólo los adicionales correspondientes a la misma. Toda modificación en las condiciones salariales se constituye en un beneficio en miras a la continuidad y reinserción laboral de dichos empleados.

SANCIONES DISCIPLINARIAS.

ARTICULO 67°: Las partes convienen que LAS EMPRESAS ejercitarán sus facultades disciplinarias, asegurando al empleado su legítimo derecho a defensa y a EL SINDICATO su oportuna y necesaria intervención.

RÉGIMEN DE TRANSFERENCIA O EXTINCIÓN DEL CONTRATO DE TRABAJO.

ARTICULO 68°: 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. En todos estos casos se dará la correspondiente intervención a la Filial/Delegación a la cual pertenece el trabajador.

ARTÍCULO 69°: 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.
En todos estos casos se dará la correspondiente intervención a la Filial/Delegación a la cual pertenece el trabajador.

CUOTA AFILIACION.

ARTÍCULO 70°: La misma estará constituida por el DOS Y MEDIO POR CIENTO (2,5%) de las remuneraciones brutas sujetas a aportes, más los montos no remunerativos de carácter excepcional o que se pacten por única vez.

Este aporte se encuentra a cargo exclusivo del trabajador, y sus montos y destino serán determinados por los Cuerpos Orgánicos de Federación SUPeH que posean facultad estatutaria a tal efecto, debiendo ser comunicado formalmente a CEPERA, con el fin que las empresas se constituyan en agente de retención de dicho aporte.

CONTRIBUCION EMPRESARIA.

ARTÍCULO 71°: LAS EMPRESAS, a los fines de colaborar con los esfuerzos económicos que realiza Federación SUPeH, en el mejoramiento de los aspectos sociales, asistenciales y de capacitación gremial, laboral y profesional de los trabajadores y su grupo familiar, en los términos previstos en las Leyes 14.250 y 23.551, efectuarán una contribución mensual a tal efecto, consistente en el UNO POR CIENTO (1%) del total de las remuneraciones mensuales, normales y habituales sujetas a aporte jubilatorio del total del personal de estas, comprendido en el convenio.

La contribución empresaria —con el mecanismo de determinación antes indicado—, se abonará por LAS EMPRESAS a la Federación SUPeH dentro del cuarto día hábil del mes correspondiente.

La Federación SUPeH asume el compromiso de rendir cuenta, cuando CEPERA en forma justificada lo requieran, sobre el destino que dio u otorgó a la suma abonada en los términos del presente artículo.

Atento la cantidad de empresas adheridas a CEPERA, y a efectos de lograr una implementación ordenada de lo dispuesto en el presente artículo, las partes acuerdan solicitar a YPF S.A. se constituya en agente de retención del porcentaje descripto en el párrafo primero (1%) en relación al personal aplicado a los contratos vigentes con LAS EMPRESAS, el que será debitado directamente del monto de los contratos que cada una de ellas posee con ésta última, con los alcances mencionados, acreditando el monto resultante directamente a la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPeH), dentro del plazo establecido en el segundo párrafo del presente artículo.

OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES QUE ASUMEN LAS PARTES.

OBLIGACIONES GENERALES - OBLIGACION DE PACTAR CONVENIOS COLECTIVOS COMPLEMENTARIOS OBLIGACION DE NO VIOLAR LO PACTADO.

ARTICULO 72°: LAS EMPRESAS y EL SINDICATO, en cuanto partes de este convenio colectivo, acuerdan en lo referente a la libertad sindical adherir a los principios enunciados en los Convenios 87 y 98 de la OIT, por considerar este principio como un requisito esencial para la constitución de organizaciones de trabajadores y de empleadores, y que se revela como un factor generador de justicia social y uno de los principales cimientos para el logro de una paz duradera.

En este sentido, las partes se comprometen a respetar este principio amparado en la Constitución Nacional, en relación de abstenerse de cometer acciones que puedan lesionar al interés tutelado (los trabajadores) por medio del reconocimiento del derecho subjetivo de libertad sindical.

ARTICULO 73°: Las partes, sin perjuicio de las obligaciones que asumen en el resto del presente Convenio, se obligan expresamente:

a) A todos aquellos comportamientos que son consecuencia de lo pactado en este convenio, actas complementarias, o que surgen de la Ley de Contrato de Trabajo o de las disposiciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social o del principio fundante y superior de justicia social.

b) A obrar en consecuencia de buena fe, en la asunción de las obligaciones y en los actos de ejecución de estas.

COMISIÓN TRATAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

ARTICULO 74°: La comisión tratamiento e interpretación de convenio estará integrada por autoridades del máximo nivel de LAS EMPRESAS y representantes del máximo nivel del Sindicato a nivel Nacional, tendrá la facultad de analizar, ampliar, actualizar, modificar o dirimir cuestiones de interpretación del CCT, de acuerdo con la dinámica de las Organizaciones, cambios tecnológicos, posibles transformaciones, criterios de gestión e incorporación de nuevas tareas, funciones , proyectos que hacen al crecimiento de las Empresas.

También dirimirán posibles conflictos de interpretación que se den entre filiales o delegaciones y jefaturas locales de LAS EMPRESAS.

De ser necesario reflejara dichos acuerdos a través de actas complementarias las que una vez homologadas pasaran a formar parte del Convenio Colectivo de Trabajo.

INFORMACION Y CONSULTA.

ARTÍCULO 75°: 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, la que LAS EMPRESAS suministrarán sobre temas relacionados con la realidad y marcha de LAS EMPRESAS.

Se entiende por consulta, a las que los empleados puedan realizar sobre temas que atañen a su tarea o sobre el negocio (emitir opinión).

Se informará a la Federación SUPeH y/o las Filiales correspondientes sobre:

- Salarios.
- Condiciones de trabajo.
- Jornadas de trabajo.
- Proyectos de transformaciones, fusiones o disoluciones.
- Apertura o cierre de establecimiento.
- Cantidad de personal, distribución de estos por provincias, sectores, discriminados por puestos, lugares de trabajo, categorías, nivel educacional, edades, horarios que realizan, etc.
- Introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo).
- Elementos de protección personal.

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

SERVICIOS ESENCIALES.

ARTICULO 76°: Son fines compartidos que LAS EMPRESAS puedan cumplir con su proceso industrial cuya actividad es reconocida y calificada como servicio esencial por ambas partes, conforme a lo establecido en la normativa vigente.
A tal fin, en el supuesto caso que EL SINDICATO adoptará medidas de acción directa que impidan el normal desenvolvimiento de la actividad, EL SINDICATO se compromete a que, previo a la adopción de estas, procederá a analizar en conjunto con LAS EMPRESAS y a través de la Comisión de Gestión y Productividad, el alcance e instrumentación de las medidas.

ULTRAACTIVIDAD.

ARTICULO 77°: Las partes pactan la ultraactividad y vigencia plena de las disposiciones contenidas en los artículos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en caso de vencimiento del término de este, y hasta tanto entre en vigor un nuevo Convenio celebrado por aquéllas.

OTRAS DISPOSICIONES.
CLAUSULA DE INTEGRACION.

ARTICULO 78°: Todos los artículos, así como los Anexos y Actas complementarias firmadas entre los suscriptores del presente Convenio, son parte integrante e indivisible del mismo.
En caso de contradicción entre Actas anteriormente firmadas y disposiciones del presente convenio, se le deberá dar prevalencia a lo dispuesto en este cuerpo normativo.

GARAZA

CAPITULO II
PERSONAL DE BASE.

ARTICULO 79°: Las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capítulo, los trabajadores de las categorías que a continuación se detallan o las que en el futuro las reemplacen

CATEGORIA	POSICION
C	OFICIAL ESPECIALIZADO GRUISTA
	OFICIAL ESPECIALIZADO ELECTRICISTA
	OFICIAL ESPECIALIZADO TORRERO
	OFICIAL ESPECIALIZADO INSTRUMENTISTA
	OFICIAL ESPECIALIZADO VALVULAS Y EQUIPOS ESPECIALES
	OFICIAL ESPECIALIZADO MAQUINADO TORNERO Y/O FRESADOR Y/O ALESADOR
	OFICIAL ESPECIALIZADO TABLERISTA
	OPERADOR SALA COMPLEJA
	BOMBERO
	OFICIAL ESPECIALIZADO CALIBRADOR
	OFICIAL ESPECIALIZADO ANALIZADORES
	OPERADOR RESPONSABLE DE TRABAJOS DE CABLEADO ESTRUCTURADO
	OFICIAL ESPECIALIZADO SOLDADOR CALIFICADO
D	OPERADOR RESPONSABLE MUELLE
	RESCATISTA
	CHOFER ABASTECEDOR AEROPARQUE/EZEIZA/SAN FERNANDO
	CHOFER OPERADOR DE CAMION CON HIDRO GRUA
	GESTORES DATOS GEOREFERENCIADOS
	OFICIAL ESPECIALIZADO ALBAÑIL
	GESTORES DOCUMENTALES
	LABORATORISTA ESPECIALIZADO DE MUESTREO Y ANALISIS
	OFICIAL GRUISTA
	MAQUINISTA COKE
	OFICIAL CORTE COKE
	OFICIAL ELECTRICISTA
	OFICIAL ESPECIALIZADO ANDAMISTA
	OFICIAL ESPECIALIZADO DE ENSAYO NO DESTRUCTIVO EN RADIOGRAFIA INDUSTRIAL
	OFICIAL ESPECIALIZADO DE MANTENIMIENTO GENERAL
	OFICIAL ESPECIALIZADO EN ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS INDUSTRIALES
	OFICIAL ESPECIALIZADO EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
	OFICIAL ESPECIALIZADO EN MONTAJE DE CAÑERIAS Y DUCTOS

	OFICIAL ESPECIALIZADO MECANICO
	OFICIAL ESPECIALIZADO MECÁNICO DE VEHÍCULOS Y MÁQUINAS
	OFICIAL ESPECIALIZADO METALURGICO / CALDERERO
	OFICIAL ESPECIALIZADO REFRIGERACIÓN
	OFICIAL ESPECIALIZADO TRAZADOR/MONTADOR DE AISLACION
	OFICIAL INSTRUMENTISTA
	OFICIAL MAQUINADO TORNERO Y/O FRESADOR Y/O ALESADOR
	OFICIAL MAQUINISTA ESPECIALIZADO EN RETROEXCAVADORA / CHOFER EQUIPO ARTICULADO
	OFICIAL MONTADOR DE LINEAS ELECTRICAS
	OFICIAL OPERADOR SALA SIMPLE Y CONEXCIONADO
	OFICIAL SOLDADOR
	OFICIAL DE VALVULAS Y EQUIPOS ESPECIALES
	OPERADOR CALIFICADO PLANTA CILE
	OPERADOR DE CONSOLA PLANTA DE AGUA
	OPERADOR DE ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS EN PRODUCCION
	OPERADOR ESPECIALIZADO DE BOMBA HORIZONTAL
	OPERADOR ESPECIALIZADO DE CALDERAS/HORNOS
	OPERADOR ESPECIALIZADO DE PLANTAS DE COMPRESION DE GAS
	OPERADOR ESPECIALIZADO EN TELEMETRIA Y SISTEMAS
	OPERADOR SENIOR EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
	OFICIAL ANALIZADORES
	OFICIAL CALIBRACION
	OFICIAL ESPECIALIZADO ARMADOR
	OFICIAL ESPECIALIZADO TECHISTA
	OFICIAL ESPECIALIZADO CARPINTERO
E	AUXILIAR DE CAMPO
	CHOFER VACTOR
	CHOFER CAMION PESADO HASTA 45 TN
	CHOFER CAMIONES PORTA CONTENEDOR
	CHOFER TRANSPORTE DE CARGAS LIQUIDAS
	ENFERMERO
	ENFERMERO CHOFER
	MAQUINISTA CONECTOR
	MEDIO OFICIAL CORTE COKE
	MEDIO OFICIAL ELECTRICISTA
	MEDIO OFICIAL INSTRUMENTISTA
	MEDIO OFICIAL SOLDADOR
	OFICIAL / OPERADOR ESPECIALIZADO GENERAL
	OFICIAL ANDAMISTA
	OFICIAL CAÑISTA
	OFICIAL CHAPISTA
	OFICIAL CALDERISTA
	OFICIAL DE CALIDAD
	OFICIAL TORRERO

	OFICIAL EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
	OFICIAL ESPECIALIZADO DE ENROSQUE
	OFICIAL ESPECIALIZADO EDILICIO MULTIPLE
	OFICIAL ESPECIALIZADO ESPECIALISTA B
	OFICIAL ESPECIALIZADO MAQUINISTA VIALES Y FLOTA PESADA
	OFICIAL MECÁNICO DE VEHICULOS Y MAQUINAS
	OFICIAL MAQUINISTA EN RETROEXCAVADORA
	OFICIAL MECANICO
	OFICIAL METALURGICO / CALDERERO
	OFICIAL MONTADOR
	OFICIAL MONTADOR AISLACION
	OFICIAL MONTADOR DE INSTALACIONES
	OFICIAL MONTAJES DE CAÑERIAS Y DUCTOS
	OFICIAL PAÑOLERO / OFICIAL ALMACENES / TECNICO MATERIALES
	OFICIAL PINTOR
	OFICIAL REFRIGERACION
	OFICIAL SELLADO Y FUGAS
	OFICIAL SOLDADOR DE BANCO/HERRERO
	OFICIAL TORRES DE ENFRIAMIENTO
	OPERADOR DE PLANTA C
	OPERADOR DE PLANTA COMPRESORA DE GAS
	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA
	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE GAS
	OPERADOR DE PLANTA DE TRATAMIENTO Y DISTRIBUCION DE PETROLEO
	OPERADOR ESPECIALISTA DE CONSUMO
	OPERADOR ESPECIALIZADO CARGADERO Y BALANZA
	OPERADOR ESPECIALIZADO PLANTA CILE
	OPERADOR DE MEDICION Y MANIOBRA
	OPERADOR MUELLE
	OPERADOR SEMI SENIOR EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
	OPERADOR TORRES DE ENFRIAMIENTO
	MEDIO OFICIAL ANALIZADORES
	MEDIO OFICIAL CALIBRADOR
	PATRON LANCHA/LANCHERO
	OPERADOR TRUNKING
F	MEDIO OFICIAL MECÁNICO DE VEHÍCULOS Y MÁQUINAS
	AYUDANTE ESPECIALIZADO AUTOMATIZACION
	AYUDANTE ESPECIALIZADO CORTE COKE
	AYUDANTE ESPECIALIZADO ELECTRICISTA
	AYUDANTE ESPECIALIZADO INSTRUMENTACION
	AYUDANTE MECÁNICO DE VEHÍCULOS Y MÁQUINAS
	AYUDANTE SOLDADOR
	CHOFER DE AMBULANCIA
	CHOFER ESPECIALIZADO DE TRANSPORTE DE PERSONAL (COLECTIVO 2

	EJES)
	CHOFER FLOTA LIVIANA (INCLUYE TRACTOR Y MINI TRACTOR)
	CHOFER TRANSPORTE DE PERSONAL
	DESPACHANTE DE ALMACENES
	MEDIO OFICIAL ANDAMISTA
	MEDIO OFICIAL CAÑISTA
	MEDIO OFICIAL CHAPISTA
	MEDIO OFICIAL DE PLANTA COMPRESORA DE GAS
	MEDIO OFICIAL LIMPIEZA QUEMADORES
	MEDIO OFICIAL MANTENIMIENTO COKE
	MEDIO OFICIAL MECÁNICO
	MEDIO OFICIAL METALURGICO / CALDERERO
	MEDIO OFICIAL MONTADOR DE AISLACION
	MEDIO OFICIAL PLANTA ELECTRICA
	MEDIO OFICIAL REFRIGERACIÓN
	MEDIO OFICIAL SELLADO Y FUGAS
	MEDIO OFICIAL MAQUINADO TORNERO Y/O ALESADOR Y/O FRESADOR
	MEDIO OFICIAL TORRES DE ENFRIAMIENTO
	MEDIO OFICIAL VALVULISTA
	OFICIAL AMOLADOR
	OFICIAL ARENADOR
	OFICIAL CONECTOR
	OFICIAL DE LIMPIEZA DE PLANTA
	OFICIAL EDILICIO MULTIPLE
	OFICIAL ESPECIALIZADO JARDINERO
	OFICIAL OPERADOR PLANTA JUNIOR
	OFICIAL TECNICAS PREDICTIVAS
	OFICIAL TRATAMIENTO DE RESIDUOS
	OPERADOR DE AUTOELEVADOR Y MONTACARGAS
	OPERADOR DE ENTREGA DE PRODUCTOS EN TERMINAL
	OPERADOR DE PLANTA CILE
	MEDIO OFICIAL TORRERO
	OPERADOR JUNIOR EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
	OFICIAL ALBAÑIL
	OFICIAL ARMADOR
	OFICIAL TECHISTA
	AYUDANTE ESPECIALIZADO CALIBRADOR
	AYUDANTE ESPECIALIZADO ANALIZADOR
	OFICIAL CARPINTERO
G	AMARRADOR
	AYUDANTE ANDAMISTA
	AYUDANTE CAÑISTA
	AYUDANTE DE PLANTA COKE
	AYUDANTE DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE AGUA
	AYUDANTE DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE GAS

BARAZA

	AYUDANTE DE PLANTA DE TRATAMIENTO DE PETROLEO
	AYUDANTE DE PLANTA ELECTRICA
	AYUDANTE DE TORRE DE ENFRIAMIENTO
	AYUDANTE ESPECIALIZADO / OPERADOR CONMUTADOR
	AYUDANTE ESPECIALIZADO LIMPIEZA DE QUEMADORES
	AYUDANTE ESPECIALIZADO MECÁNICA
	AYUDANTE ESPECIALIZADO REFRIGERACIÓN
	AYUDANTE ESPECIALIZADO SELLADO Y FUGAS
	AYUDANTE ESPECIALIZADO TECNICAS PREDICTIVAS
	AYUDANTE ESPECIALIZADO TELEMETRIA
	AYUDANTE MONTADOR AISLACION
	AYUDANTE PAÑOLERO / ASISTENTE ALMACENES
	AYUDANTE MAQUINADO TORNERO Y/O FRESADOR Y/O ALESADOR
	AYUDANTE TRANSPORTE DE CARGA Y DESCARGA
	CINTOTECARIO SENIOR
	DIBUJANTE CADISTA
	MAQUINISTA ESPECIALIZADO DE ÁREAS VERDES
	MEDIO OFICIAL AMOLADOR
	MEDIO OFICIAL CONECTOR
	MEDIO OFICIAL DE LIMPIEZA DE PLANTA
	MEDIO OFICIAL EDILICIO
	MEDIO OFICIAL PINTOR
	MEDIO OFICIAL REVESTIDOR
	MEDIO OFICIAL TRATAMIENTO DE RESIDUOS
	OFICIAL JARDINERO
	OFICIAL LIMPIEZA
	OPERADOR BRIQUETEADO
	OPERADOR CARGADERO Y BALANZA
	SACAMUESTRA LABORATORIO
	MEDIO OFICIAL ALBAÑIL
	MEDIO OFICIAL ARMADOR
	MEDIO OFICIAL TECHISTA
	MEDIO OFICIAL CARPINTERO
H	AUXILIAR DE ESTACION DE BOMBEO
	AYUDANTE CONECTOR
	AYUDANTE DE LIMPIEZA DE PLANTA
	AYUDANTE DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS
	AYUDANTE EDICILIO
	AYUDANTE METALURGICO / CALDERERO
	AYUDANTE ARENADOR
	AYUDANTE PINTOR
	AYUDANTE PLAYON
	AYUDANTES OFICIOS NO CLASIFICADOS
	CINTOTECARIO SEMI SENIOR
	MAQUINISTA ÁREAS VERDES

	MEDIO OFICIAL JARDINERIA
	MEDIO OFICIAL LIMPIEZA
	OPERADOR EMBOLSADO/ENTAMBORADO
	AYUDANTE CIVIL
I	AYUDANTE
	AYUDANTE DE ESTACION DE BOMBEO
	AYUDANTE JARDINERÍA
	AYUDANTE LIMPIEZA
	AYUDANTE MAQUINISTA ÁREAS VERDES
	CINTOTECARIO JUNIOR
	SERENO
J	INGRESANTE

Las descripciones de tareas se acordarán entre las partes y serán presentadas oportunamente ante la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 80°: 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 remunerativa se liquidará y abonará a través del concepto "*mayor función*". La misma cesará en el 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.

En todos estos casos se dará la correspondiente intervención a la Filial/Delegación a la cual pertenece el trabajador.

ARTÍCULO 81°: COMIDA Y REFRIGERIO.

Los trabajadores en funciones operativas que deban prestar servicio en horas suplementarias, no contempladas en las modalidades o en los regímenes especiales de trabajo, cuando se excedan las dos (2) horas adicionales, tendrán derecho a que LAS EMPRESAS le provean una Refrigerio en especie, reintegrándose los gastos originados si así no fuese posible, ello hasta un valor máximo de $ 220,00 por refrigerio.

Los valores de los gastos de comidas y refrigerio serán actualizados en la misma oportunidad y porcentajes en los cuales sean ajustados los salarios básicos, teniendo además las partes, la posibilidad de reunirse para ajustar estos valores en caso de ser necesario por desbordes económicos.

Por otra parte, todo trabajador que desarrolle tareas de turno en un sistema diagramado 4x4 (12 horas de jornada), LAS EMPRESAS proveerán una vianda diaria (refrigerio más almuerzo o cena) al personal comprendido en el presente convenio por su jornada de trabajo, para su consumo en el lugar de prestación de sus tareas, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador y a las condiciones de trabajo y ambientales. Se proveerá esta vianda diaria por día efectivamente trabajado.

ADICIONALES.

ARTÍCULO 82°: 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 de PESOS CIENTO TREINTA Y TRES ($ 133).

El valor del adicional antigüedad será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

ARTÍCULO 83°: ADICIONAL DE TURNO.
Aquellos empleados comprendidos en el presente capitulo que desarrollen tareas en régimen de turnos rotativos y diagramados, percibirán un adicional según el siguiente criterio:

- TRES TURNOS (o que cubran VEINTICUATRO (24) horas rotativas): TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del sueldo básico.
- DOS TURNOS (o que cubran DIECISESIS (16) horas rotativas): VEINTICUATRO POR CIENTO (24 %) del sueldo básico.
- TURNO FIJO ROTATIVO Y DIAGRAMADO: DIEZ POR CIENTO (10%) del sueldo básico.

Con relación al Turno Fijo rotativo y diagramado, cabe aclarar que es aquel cuyos descansos se pueden producir solo ocasionalmente los fines de semana. Por ejemplo, este Turno suele ser 6x1 y cambia a 6x2 para que vaya variando el día o los días de la semana cuándo al trabajador le toca sus días de Franco.
Para estar totalmente en concordancia con la legislación vigente, cuando el trabajador que se desempeñe en tareas de Turno y el mismo llegue a trabajar horas nocturnas y/o feriados nacionales, tanto los llamados "minutos verdes" o feriados, serán liquidados por separado en los recibos de haberes.
Quien deje de estar asignado al régimen de turnos rotativos y diagramados, dejará de percibir el adicional por tal cuestión.

ARTÍCULO 84°: BRIGADA CONTRA INCENDIO
Tendrán derecho a percibir este concepto todos los trabajadores que presten tareas en Complejos Industriales, y que sean designados y capacitados por YPF S.A. para formar parte de dicha Brigada, y que en consecuencia deban participar de las acciones de formación específicas: capacitaciones al efecto, entrenamientos junto a bomberos, simulacros operativos, participación en asistencia a siniestros, y toda otra acción que se defina al respecto.
La inclusión en este sistema de Brigada no modificará lo establecido respecto del régimen de jornada laboral en el caso de que dichas actividades se desarrollen en jornadas u horarios no habituales.
El monto del mencionado concepto será equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) del sueldo básico.
Quien deje de estar asignado a la brigada, dejará de percibir el adicional por tal función.

GUARDIA PASIVA

ARTÍCULO 85°: Teniendo en consideración la modalidad de trabajo del personal de mantenimiento comprendido en el presente capitulo, que tienen régimen de trabajo diurno, sumado a la necesidad operativa de contar con disponibilidad ante eventuales necesidades, para que sean convocados fuera de sus días u horarios de trabajo habituales (lunes a viernes) se establece un adicional de carácter mensual que será denominado "Adic. Guardia Pasiva" consistente en un monto de PESOS TRES MIL QUINIENTOS CINCUENTA Y CINCO ($ 3.555).
El mencionado adicional se reconocerá a aquellos trabajadores que han sido designados por LA EMPRESA y estén en el diagrama correspondiente en un mes determinado, para permanecer a la espera de una eventual situación fuera de sus días u horarios habituales de trabajo, en el cual perdure la disponibilidad. A los efectos del funcionamiento de este sistema de Guardias Pasivas, el trabajador podrá ser dotado o no de equipos de comunicación de LA EMPRESA en

forma temporal, de acuerdo a las metodologías de organización de los diferentes centros de trabajo.
Cuando la Guardia sea activada en un día de la semana en el cual al día siguiente se trabaje normalmente, **el trabajador siempre deberá tener las 12hs de pausa entre jornadas que es lo establecido por ley**.
El diagrama que establece cual es el personal de guardia deberá comunicarse en forma fehaciente y con una antelación no inferior a quince (15) días.

ARTICULO 86°: Queda expresamente establecido que dicho adicional no será percibido en aquellos meses en los cuales no hubiese designación a tal efecto. Asimismo, corresponderá el cobro del adicional en el mes en que el trabajador inicie su periodo de disponibilidad, considerándose saldado el mismo, aunque una guardia finalice en el mes calendario siguiente.

ARTÍCULO 87°: 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, se fija como valor mensual para el adicional presentismo la suma de PESOS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y UNO ($ 1.881). Este adicional será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.
A continuación, se detallan las licencias que incidirán, o no, para el cómputo del "PRESENTISMO".

INCIDE	NO INCIDE
- Llegada tarde justificada/injustificada. - Suspensión por sanción. - Retiro anticipado injustificado. -Enfermedad en art. 211 LCT -Falta con aviso injustificada / justificada. - Licencia por enfermedad inculpable. -Licencia por atención familiar enfermo. -Falta sin aviso injustificada / justificada. - Licencia extraordinaria sin haberes / con haberes. - Licencia por excedencia. -Licencia sin goce de haberes.	- Retiro anticipado justificado. - Retiro anticipado enfermo. - Lactancia. - Maternidad - síndrome de Down. - Fenómeno meteorológico. - Licencia por fallecimiento familiar directo. - Licencia por adopción. - Dador de sangre. - 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 computan, el trabajador recibirá el 50% del adicional.
- En caso de registrar una segunda falta, que esté dentro del listado que computan, el trabajador recibirá el 33% del adicional.
- Quien sume/acumule 3 o más ausencias durante el transcurso del mes, pierde la posibilidad de cobrar el 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, sus Filiales o Delegaciones podrán solicitar conocer el detalle de marcación horaria correspondiente en caso de reclamos puntuales.

ARTÍCULO 88°: VALOR DE LA FORMACION ACADEMICA

En reconocimiento al valor de la formación del personal encuadrado, las partes acuerdan otorgar a quien acredite haber concluido sus estudios, las siguientes bonificaciones:

- Titulo Terciario afín con la industria petrolera y a su función específica: DOS POR CIENTO (2%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado no afín a la industria petrolera o a su función específica: CUATRO POR CIENTO (4%) del sueldo básico.

En ningún caso los títulos serán acumulativos, se pagará siempre el de mayor valor.

ARTÍCULO 89°: RESPONSABLE DE EJECUCION.
Este adicional corresponde a quienes han sido habilitados para suscribir los permisos de trabajo, cuyo valor se establece en la suma de PESOS MIL OCHOCIENTOS OCHENTA Y UNO ($ 1.881). Este adicional será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos. El mismo es designado por LAS EMPRESAS, con la aprobación correspondiente de YPF S.A.
Tiene como responsabilidad, materializar el trabajo de acuerdo con lo establecido por el Coordinador Responsable del Área Solicitante y en las condiciones aceptadas por él, comunicadas en el permiso de Trabajo.
Para poder desempeñar la función de Responsable de Ejecución se deberá estar registrado en la "Base de Datos de Responsables de Ejecución".
El responsable de Ejecución deberá permanecer en el lugar de trabajo mientras éste se realice.
Cada Responsable de Ejecución solo podrá administrar un permiso de trabajo a la vez.
Cuando la tarea a realizar no se encuentre entre las incluidas en la capacitación de los Responsables de Ejecución de una determinada especialidad, no podrá cumplir dicha función.
Si por algún motivo el responsable de Ejecución debe ausentarse de la tarea, éste deberá comunicar tal circunstancia al Supervisor Autorizante y al Coordinador Responsable a fin de que este último reemplace la figura por un nuevo responsable de ejecución -con los requisitos correspondientes a la función requerida- hasta tanto no suceda lo descripto, se suspende el trabajo.
Validez de aptitud para el cargo: 2 años luego de aprobado el Examen ante la entidad habilitante. Deberá utilizar la credencial respectiva.
Duración en la función: se establecerá al conformar los grupos de trabajo. Este adicional se abonará únicamente a los trabajadores que efectivamente ejecuten la función.

FRANCOS Y FERIADOS

ARTICULO 90°: PAGO DE FERIADOS Y FRANCOS.
Atento las características especiales de las tareas que cumple el personal, por las que en forma excepcional y por necesidades operativas LAS EMPRESAS solicitan la concurrencia para cumplir tareas en un día feriado o franco, resulta de particular importancia acordar que la compensación económica se realizará teniendo en cuenta el tiempo de duración en que efectivamente se cumplan las mismas.

ARTICULO 91°: Las partes acuerdan que para todos aquellos casos en que excepcionalmente LAS EMPRESAS soliciten al personal cumpla sus tareas en su día de franco, además de conllevar el pago antes señalado, tendrá el reconocimiento de su respectivo franco compensatorio, según el siguiente fraccionamiento.

- Si la persona trabajo hasta media jornada: Recibirá MEDIO (½) franco compensatorio.
- Si la persona trabajo más de media jornada: Recibirá UN (1) franco compensatorio.

Se deja en claro que la media jornada a la que hace se hace referencia precedentemente es de SEIS (6) horas para el personal de turno (DOCE -12- horas de trabajo) y CUATRO (4) horas para el personal diurno (OCHO -8- horas de trabajo).

A efectos de que el personal pueda gozar del proporcional del *"franco compensatorio"* deberá previamente acumular la suma de dos medias jornadas de trabajos cumplidas en días de franco, ello a fin de compensar la finalidad higiénica del mismo

El plazo para usufructuar los francos compensatorios es de CIENTO OCHENTA DÍAS (180), termino en el cual caducará dicho derecho. Estableciéndose asimismo que deberá darse prioridad en el otorgamiento a los francos compensatorios que se hayan devengado en la fecha más próxima al vencimiento.

Cuando la jornada suplementaria del personal de turno sea coordinada en uno de los días de los extremos de su periodo de descanso, es decir el inmediato anterior al primer día hábil de comienzo de su diagrama o al día siguiente de su último día hábil estipulado en la rotación que está terminado; y solo una vez al mes no generará el goce de franco compensatorio alguno, salvo que no lo pudiera gozar por razones empresarias.

ARTICULO 92°: PROCESO PARA SOLICITAR Y GOZAR FRANCOS.

Resulta necesario afianzar el compromiso de las partes con la recuperación psicofísica del trabajador que no pudo gozar de su descanso habitual; para lo cual seguidamente se detalla un dispositivo reglamentario que tiene como objeto principal garantizar al trabajador el efectivo goce sus francos compensatorios, evitando la acumulación y vencimiento de estos.

a. En consecuencia, la Jefatura deberá otorgar el descanso compensatorio en la semana siguiente de que el mismo se haya generado.

b. En caso de que lo indicado en el punto a) no se produzca, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho desde el primer día hábil de la semana subsiguiente, o en el primer día laboral posterior al período franco, cuando se trate de trabajadores que cumplen diagramas de turnos rotativos. A tal efecto, deberá existir comunicación formal y previa por parte del trabajador, efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. Todo ello de conformidad con el art. 207 de la L.C.T.

c. La negativa a su goce en los términos antes indicados, por razones empresarias esgrimidas por la Jefatura, deberá estar debidamente fundada y formalmente comunicada al trabajador. En tal supuesto, pasados 20 (veinte) días corridos de la negativa fundada y formal de la Jefatura, el empleado podrá reiterar la comunicación de uso del franco compensatorio por dos

oportunidades más, debiendo existir entre cada una de esas notificaciones un intervalo de al menos 20 (veinte) días corridos.

d. Si se agotaron las peticiones antes indicadas, y persiste negativa; el trabajador quedará liberado para gozar de su descanso complementario en la fecha que más conveniente le resulte. Decisión que no podrá ser tomada por la Jefatura como antecedente perjudicial al momento de evaluar al empleado.

e. Se considera medio idóneo para la formalización de las comunicaciones a las que hacen referencia los párrafos anteriores, la remisión de un correo electrónico desde la casilla laboral que tiene cada uno de los empleados.

El mecanismo descripto en el punto anterior se hará operativo en el hipotético supuesto que la Jefatura y el empleado no hayan logrado acuerdo respecto de la fecha de otorgamiento del descanso compensatorio.

Las partes expresan que este acuerdo se logra con la primordial finalidad de preservar la integridad psicofísica del trabajador, por lo que se desalienta que el descanso se convierta en objeto de una transacción pecuniaria; razón por la cual se establece la restricción de que el descanso compensatorio sea sustituido por dinero.

CONDUCTORES Y ABASTECEDORES

ARTICULO 93°: COMPENSACIÓN POR HORARIO EXTRAORDINARIO.
En consideración a la particularidad del transporte de larga distancia en lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo y a la imposibilidad de controlar el tiempo extraordinario trabajado, los Conductores de Larga Distancia percibirán además de las remuneraciones detalladas en el Anexo, una compensación por horario extraordinario que contemple dicha circunstancia y que será equivalente al resultado de la siguiente fórmula:
CHE: = (SB/192) x 2 x 1,5 por cada día trabajado
CHE: Compensación por Horario Extraordinario
SB: Sueldo Básico
Viáticos: Con la finalidad de cubrir los gastos durante el viaje, se les asignará a los Conductores de Larga Distancia el equivalente a PESOS SETESCIENTOS SETENTA Y CINCO ($ 775.-) por día de viaje. Este importe será actualizado por los incrementos generales de salarios que acuerden LA EMPRESA y EL SINDICATO.
Equiparación: En el supuesto que un Conductor de Corta y Media Distancia realice, circunstancialmente, tareas de Larga Distancia será acreedor a la Compensación establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.
Comida y Refrigerio. Conforme a los establecido en el artículo 151, se acuerda establecer el monto de dicho concepto, por los choferes de corta y media distancia de la flota propia, en la suma de PESOS DOSCIENTOS NOVENTA Y SEIS ($ 296.-) por día efectivamente trabajado.
El reconocimiento se realiza contra presentación de factura.
Prima Zonal: Se establece para el personal comprendido en el presente Convenio los siguientes porcentajes en concepto de Prima Zonal:

a. Si reside al Sur del Río Colorado y hasta el Río Santa Cruz: VEINTE POR CIENTO (20%)
b. Si reside al Sur del Río Santa Cruz: CUARENTA POR CIENTO (40%)

Dichos porcentajes se aplicarán sobre la suma del Sueldo Básico (SB) más la CHE.

Prima Zonal en tránsito: Para el personal en tránsito al Sur del Río Colorado y hasta el Río Santa Cruz, se le aplicará un incremento del VEINTE POR CIENTO (20%) sobre los viáticos descriptos en el presente artículo. Si dicho tránsito se realiza al sur del Río Santa Cruz, dicho incremento será del CUARENTA POR CIENTO (40%) sobre el mismo concepto.
En todos los casos se deberá dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en las normas vigentes respecto del descanso entre jornada y jornada.

ARTICULO 94°: ADICIONAL LARGA DISTANCIA
En atención a las particularidades operativas de las tareas de los choferes de flota propia se entiende necesario establecer convencionalmente un reconocimiento económico que compense a aquellos choferes que realizan viajes o recorridos de larga distancia y que por el trayecto que deben pernoctar en la ruta, la cual tendrá las siguientes particularidades:

1. Sera exclusivo para los conductores que realicen viajes o recorridos de larga distancia.
2. Que por el recorrido que realicen deban necesariamente pernoctar en la ruta.
3. El personal involucrado en el sistema, ostenta la categoría "E" (Chofer Transporte de Cargas Liquidas).

La denominación del presente adicional será "Adicional por Larga Distancia" y su valor asciende a la suma de PESOS TRESCIENTOS CUARENTA Y OCHO ($348.-) por noche de viaje.

ARTICULO 95°: COORDINADOR DE PISTA
Aquellos trabajadores que se desempeñen como "CHOFERES ABASTECEDORES" y que sean designados por la Jefatura, durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo en el mes, para coordinar el programa de abastecimiento de las aeronaves en la Aeroplanta a la que se encuentra afectado, tendrán derecho a percibir el adicional "Coordinador de Pista", el cual asciende a la suma de PESOS DOS MIL TRESCIENTOS SETENTA Y SIETE ($ 2.377.-).
LA EMPRESA definirá la necesidad y/o continuidad de esta modalidad en cada instalación, dependiendo de la operatividad de la misma.

ARTICULO 96°: ADICIONAL CLASE B
Tendrán derecho a percibir este concepto exclusivamente los trabajadores que se desempeñen como "CHOFERES ABASTECEDORES" que efectivamente abastezcan vuelos sin intervención del mecánico y posean la Habilitación de la Línea Aérea para dicho servicio. Este adicional será equivalente al OCHO POR CIENTO (8%) de su sueldo básico mensual.
Si por razones de cualquier índole LA EMPRESA dejara de prestar el servicio en forma total y definitiva a las aerolíneas comerciales que no utilizan intervención de su mecánico en las maniobras de abastecimiento, este concepto quedará automáticamente sin efecto.

ARTICULO 97°: QUEBRANTO DE CAJA.
Tendrán derecho a cobrar este adicional todos los CHOFERES ABASTECEDORES que, durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo en el mes, manejen físicamente valores con motivo de sus funciones laborales.
Este adicional será equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) de su sueldo básico mensual.

HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 98°: La liquidación de las horas extras que pudiere realizar el personal se practicará con ajuste a los procedimientos y alcances prescriptos en la legislación laboral vigente. No obstante, ello, LAS EMPRESAS comprometen la adopción de revisiones técnicas y administrativas en procura de que la prestación de servicios por parte de los trabajadores se

cumplimente 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.
A efectos de uniformar el cálculo y liquidación de estas entre las empresas, se establece como ***coeficiente de división*** para determinación del valor hora, ***ciento noventa y dos (192)***.

ADICIONAL MANTENIMIENTO INTENSIVO

ARTÍCULO 99°: En las actividades de Refino y Química, los trabajos de mantenimiento intensivos o paro de planta constituyen una de dichas oportunidades donde exigencias extraordinarias de la actividad modifican la jornada laboral normal y habitual del personal, puesto que se trabaja todos los días en jornadas de doce (12) horas, cubriendo las veinticuatro (24) horas del día.

Debido a ello, las partes han establecido el concepto *"Adicional Mantenimiento Intensivo"*, que actualmente es aplicado a aquellos trabajadores designados por LAS EMPRESAS para participar activa y efectivamente en los Complejos Industriales de YPF S.A.

ARTICULO 100°: El mencionado adicional será de PESOS MIL DOSCIENTOS SESENTA Y CINCO ($1.265) por cada día efectivamente trabajador en las condiciones establecidas, siempre que la jornada diaria sea superior a diez (10) horas efectivas de trabajo. Este adicional será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

La liquidación del presente concepto se hará a mes vencido.

ADICIONAL TORRE DE COMUNICACIÓN

ARTÍCULO 101°. Aquellos trabajadores que suban y se desempeñen en torres de comunicación y cuentan con la capacitación y habilitación a tal efecto, percibirán una adicional denominado "TORRE DE COMUNICACION".
El monto del mencionado concepto será equivalente al QUINCE POR CIENTO (15%) del sueldo básico.
Quien deje de estar asignado a tales funciones, dejará de percibir el adicional en cuestión.

ACCIONES DE PRODUCTIVIDAD

ARTICULO 102°: TOMA DE GASES
Los empleados que se desempeñen en producción (ejerciendo funciones de OPERADORES DE PLANTA o similares), entre otras cosas, deben realizar la toma de mezcla explosiva (toma de gases) y registrar la firma del "comprobado" del valor de la mezcla explosiva en los permisos de trabajo en frio, caliente y otros.

ARTICULO 103°: MINI LABORATORIOS
Los empleados que se desempeñen en producción (ejerciendo funciones de OPERADORES DE PLANTA o similares), entre otras cosas, deben realizar en los Mini Laboratorios de las unidades de procesos los distintos tipos de determinaciones a las muestras que sean necesarias para el control de la unidad, como ser PH, Densidad, Amoníaco, Humedad en gases, Aspecto, Colorimetría, Destilaciones con equipos nuevos (15/20 minutos) o mini destiladores, turbidez, sólidos en suspensión, no evaporables en GLP, titulaciones, conductividad , refracción en lubricantes, viscosidad, medición de azufre, índice de bromo, medición de metales y sales.

ARTICULO 104°: TAREAS MENORES DE MANTENIMIENTO

Los empleados que se desempeñen en producción (ejerciendo funciones de OPERADORES DE PLANTA o similares), además de las tareas que se indican en su descripción de funciones, deberán ejecutar tareas menores de mantenimiento, las cuales, a título ejemplificativo, se detalla a continuación, en tanto y **en cuánto su actividad primaria se lo permita**:

- **Válvulas**

- Reapretar prensas de líneas no críticas (líneas de proceso menores a 60° C y menores a 5Kg/cm2). Se exceptúan líneas con productos corrosivos, tóxicos o letales.
- Engrase de vástago y cuerpo con alemite.

- **Líneas**

- Reapretar uniones dobles de líneas no críticas (líneas de proceso menores a 60° C y menores a 5Kg/cm2), exceptuando líneas con productos corrosivos.
- Colocar y reapretar tapas y tapones roscados de ½ "a 2 ".

- Donde la operatoria así lo permitiese, conexión de mangueras en planta para purga y limpieza de equipos, ejemplos intercambiadores, acumuladores, filtros de proceso con herramientas mínimas.

- **Lubricación**

- Equipos con lubricación sin niebla: controlar/ reponer/ cambiar lubricación.
- Equipos con lubricación por niebla: purgar manifold, purgar decantadores, colectar aceite de receptáculo ecológico y darle disposición final, ídem para piernas de drene, reponer aceite en reservorios principales y auxiliares.

- **Otros**

- Cambio/ limpieza de filtros de los cuales se reemplazan con herramientas mínimas y sin necesidad de chapeo, en líneas / equipos no críticos (menores a 60° C y menores a 5Kg/cm2).
- Limpieza de lanzas de quemadores/ reemplazo de picos y restrictores.
- Mantenimiento de pintura, sobre plataformas y/o nivel de piso cuando la unidad no esté en paro programado.
- Desbridado y bridado de manguerotes/ mangueras, sobre nivel de piso y plataformas con herramientas mínimas en líneas no críticas (líneas de proceso menores a 60° C y menores a 5Kg/cm2).
- Tareas de orden e hidro-limpieza de planta. Limpieza en zonas de derrames causados por pérdidas imprevistas que sean potencial causa de accidente o incendio como también en instalaciones que están en paro no programadas o por razones comerciales.
- Otras tares a definir que serán informadas y consultadas a la Comisión Mixta de Trabajo.

ARTICULO 105°: MULTIFUNCION

El personal de mantenimiento, además de las tareas que se indican en su descripción de funciones y las cuales son propias de su especialidad, deberán ejecutar tareas de multifunción, las cuales, a título ejemplificativo, se detallan a continuación:

• **Tareas Civiles** (todos los oficios). Ejemplos:

Retiro y colocación de aislaciones menores (excepto asbesto).

Armado, desarmado, modificación y traslado de andamios menores.

• **Unificación de tareas por oficio**. Ejemplos:

I. **Instrumentos**: Desmontaje, montaje y traslado de válvulas reguladoras hasta 6" y nivel de piso y plataformas de fácil acceso.

II. **Mecánica**: Montaje, desmontaje y traslado de bombas menores que incluya bridado/ desbridado (brida de aspiración hasta 6"), conexión/ desconexión de puesta a tierra.

III. **Electricidad**: Desanclado y desacoplado (desmanchonado) de motores eléctricos. Montaje, desmontaje y traslado de motores de hasta 25 HP.

• Realización de tareas de control y seguimiento de servicios en paros/ emergencias.

• Otras tares a definir que serán informadas y consultadas a la Comisión de Gestión y Productividad.

ARTÍCULO 106°: PRIMA ZONALES

Respecto a la delimitación geográfica y valores del Adicional Zona, se tomarán los valores detallados a continuación.

ZONA	PROVINCIA	% PRIMA
COMODORO RIVADAVIA E&P	CHUBUT	29
TERMINAL COMODORO RIVADAVIA	CHUBUT	29
YACIMIENTO EL TREBOL	CHUBUT	35
YACIMIENTO MANANTIALES BEHR	CHUBUT	39
YACIMIENTO LA VENTANA/VIZCACHERAS	MENDOZA	8
ESTACION DE BOMBEO DIVISADERO	MENDOZA	35
ESTACION DE BOMBEO EL SOSNEADO	MENDOZA	35
EL MALARGUE	MENDOZA	35
MENDOZA SUR - MALARGUE	MENDOZA	35
VALLE RIO GRANDE - CERRO FORTUNOSO	MENDOZA	44
ESTACION DE BOMBEO AGUAS CARRIZO	MENDOZA	40
MENDOZA SUR - EST. PORTON	MENDOZA	45
NEUQUEN - UNIDAD COMERCIAL PATAGONIA	NEUQUEN	10
NEUQUEN CAPITAL E&P	NEUQUEN	10
ESTACION FERNANDEZ ORO	NEUQUEN	15
RIO NEUQUEN	NEUQUEN	15
REFINERIA PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	19
TERMINAL PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	19
UNIDAD ECONOMICA LOMA LA LATA	NEUQUEN	19
ACTIVO DORSAL	NEUQUEN	20
YACIMIENTO AÑELO - LOMA CAMPANA	NEUQUEN	22
SIERRA BARROSA	NEUQUEN	22
ESTACION DE BOMBEO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
UNIDAD ECONOMICA RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
RINCON MANGRULLO	NEUQUEN	40
RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL OREJANO	NEUQUEN	40
YACIMIENTO CHIUDO- LOMITA	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL PORTON	NEUQUEN	45
YACIMIENTO CATRIEL	RIO NEGRO	30
TARTAGAL	SALTA	22
PLANTA RODEO - TUDCUM	SAN JUAN	20
PLANTA VELADERO - ALTA MONTAÑA	SAN JUAN	65
GUALCAMAYO	SAN JUAN	40
CERRO MORO	SANTA CRUZ	40
UNIDAD ECONOMICA CALETA OLIVIA	SANTA CRUZ	29
TERMINAL RIO GALLEGOS	SANTA CRUZ	35
UNIDAD ECONOMICA CAÑADON SECO	SANTA CRUZ	39
UNIDAD ECONOMICA PICO TRUNCADO	SANTA CRUZ	42
UNIDAD ECONOMICA LAS HERAS	SANTA CRUZ	60
YACIMIENTO LOS PERALES	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO CAÑADON ESCONDIDO	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO EL GUADAL	SANTA CRUZ	68
TERMINAL ORION - USHUAIA	TIERRA DEL FUEGO	48
CRUZ DEL SUR	TIERRA DEL FUEGO	40
ZS/ZN	TIERRA DEL FUEGO	45

En el supuesto que alguna empresa preste servicios en una zona distinta a las indicadas, las partes se reunirán y suscribirán el correspondiente acuerdo respetando el porcentual de zona que YPF S.A. abona a su personal.

GARAZA

ANEXO ESTRUCTURA SALARIAL. CAPITULO II. PERSONAL DE BASE.

SUPEH/CEPERA		Sueldo Basico
Personal Base	C	$ 36.241
	D	$ 33.558
	E	$ 30.699
	F	$ 27.880
	G	$ 25.596
	H	$ 23.484
	I	$ 21.744
	J	$ 20.024

Personal Base	
ADICIONALES MONTO FIJO	VALOR
Antigüedad	$ 133
Presentismo	$ 1.881
Responsable de Ejecución	$ 1.881
Guardia Pasiva	$ 3.555
Viáticos Choferes de Larga Distancia	$ 775
Comida, Refrigerio y Pernocte - Choferes de Larga Distancia	$ 296
Adicional larga distancia	$ 348
Coordinador de pista	$ 2.377
Mantenimiento Intensivo	$ 1.265

Personal Base	
ADICIONALES PORCENTUALES	VALOR
Titulo universitario	2% del sueldo básico Terciario afín 4% del sueldo básico Universitario no afín
Tres turnos (o que cubren 24 hs rotativas)	35% del sueldo Básico
Dos turnos (o que cubren 16 horas rotativas)	24% del sueldo básico
Turno fijo	10% del sueldo básico
Brigada contra incendio	5% del sueldo básico
Adicional clase B	5% del sueldo básico
Quebranto de caja	5% del sueldo básico
Torre de comunicación	15% del sueldo básico

BARAZA

CAPITULO III
PERSONAL SUPERIOR (NO UPSTREAM).

ARTICULO 107°: Las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capítulo, los trabajadores de las categorías que a continuación se detallan o las que en el futuro las reemplacen

CATEGORIA	POSICION
B1	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y/O CORRECTIVO
	SUPERVISOR ELECTRICIDAD
	SUPERVISOR INSTRUMENTOS
	SUPERVISOR LABORATORIO
	SUPERVISOR LIQUIDACION CONSUMO
	SUPERVISOR PUERTO Y MUELLE
B2	ENCARGADO DE MANTENIMIENTO PREVENTIVO Y/O CORRECTIVO
	ENCARGADO LABORATORIO
	SUPERVISOR ABASTECEDOR SAN FERNANDO
	SUPERVISOR DE MANTENIMIENTO CIVIL Y METALURGICO
	SUPERVISOR DE OBRA Y/O INDUSTRIAL
	SUPERVISOR DE REFRIGERACIÓN
	SUPERVISOR EN COMUNICACIONES
	SUPERVISOR GENERAL
	SUPERVISOR GENERAL GAS AND FIRE
	SUPERVISOR INFORMATICA
	SUPERVISOR MECANICA
	SUPERVISOR PLANTA DE AGUA
	SUPERVISOR SELLADO Y FUGAS
	SUPERVISOR TORRE DE ENFRIAMIENTO
	TECNICO EN SEGURIDAD E HIGIENE SENIOR
	TECNICO ESPECIALIZADO ELECTRICISTA
	TECNICO ESPECIALIZADO EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
	TECNICO ESPECIALIZADO INSTRUMENTOS
B3	ADMINISTRATIVO SENIOR
	ANALISTA LABORATORIO CALIFICADO
	ENCARGADO COKE
	SUPERVISOR CIVIL
	SUPERVISOR CAÑISTA
	SUPERVISOR SOLDADURA
	ENCARGADO SELLADO Y FUGAS
	INSPECTOR SENIOR
	SUPERVISOR DE MECÁNICA GENERAL DE VEHICULOS Y MAQUINAS
	SUPERVISOR DE ANDAMIOS
	SUPERVISOR METALURGICO / CALDERERO

	PROYECTISTA SENIOR
	RESPONSABLE EN CALIDAD
	SUPERVISOR CONECTOR
	SUPERVISOR GRUPO
	SUPERVISOR DE AISLACION
	TECNICO PREDICTIVO Y/O CORRECTIVO SENIOR
	SUPERVISOR DE ANALIZADORES
	SUPERVISOR DE CALIBRACION
	TECNICO SENIOR EN INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
B4	ADMINISTRATIVO SEMI SENIOR
	ANALISTA LABORATORIO
	ENCARGADO GRUPO
	ENCARGADO MANTENIMIENTO NAVAL
	INSPECTOR SEMI SENIOR
	PROYECTISTA SEMI SENIOR
	RESPONSABLE DE PAÑOL
	RUTEADORES
	SUPERVISOR PLANTA MALEIC
	SUPERVISOR DE EEBB
	SUPERVISOR DE LIMPIEZA DE PLANTA
	SUPERVISOR EDILICIO
	SUPERVISOR MANTENIMIENTO AREAS VERDES
	SUPERVISOR TRATAMIENTO DE RESIDUOS
	TECNICO PREDICTIVO Y/O CORRECTIVO SEMI SENIOR
	TECNICO SEGURIDAD E HIGIENE SEMI SENIOR
	TECNICO ESPECIALIZADO ANALIZADORES
	TECNICO ESPECIALIZADO CALIBRACION
	TECNICO SEMI SENIOR INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES
B5	ADMINISTRATIVO JUNIOR / ASISTENTE ADMINISTRATIVO
	ANALISTA LABORATORIO JUNIOR
	ENCARGADO DE TAREAS TRATAMIENTO DE RESIDUOS
	ENCARGADO MANTENIMIENTO AREAS VERDES
	INSPECTOR JUNIOR
	PROYECTISTA JUNIOR
	TECNICO INFORMATICA Y/O COMUNICACIONES JUNIOR
	TECNICO PREDICTIVO Y/O CORRECTIVO JUNIOR
	ENCARGADO GRUPO DE LIMPIEZA
	TECNICO SEGURIDAD E HIGIENE JUNIOR

Las descripciones de tareas se acordarán entre las partes y serán presentadas oportunamente ante la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 108°: DIRECCION Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIA.

Para ejercitar adecuadamente las funciones y responsabilidades que LAS EMPRESAS asumen como prestatarias de un servicio esencial, requieren del goce de una integral capacidad de

gestión y que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello LAS EMPRESAS tendrán el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio que la experiencia y criterio empresario hagan aconsejables.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de su exclusiva competencia y responsabilidad, conservando para sí el rol pleno de la gestión.

Las partes reconocen y ratifican que la organización, planificación y atribución del trabajo es facultad privativa del empleador, por ello es de exclusiva facultad cubrir o no las vacantes que se produzcan. Cuando LAS EMPRESAS resolvieren cubrirlas, podrán hacerlo con personal perteneciente a ella o bien recurrir a la contratación de personas ajenas a la misma; en el primer caso elegirá a quienes a su juicio reúnan las condiciones personales y de conocimiento que el puesto requiera, de acuerdo con las definiciones y especificaciones establecidas en este convenio.

Observando el principio del ejercicio responsable de los derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral, ambas partes harán uso de las facultades que les competen ajustándose a las normas establecidas, actuando responsablemente con objetividad, razonabilidad y buena fe. El personal comprendido en este convenio tiene como deber social y solidario cumplir sus funciones idónea y diligentemente.

En este contexto, LAS EMPRESAS evitarán toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión; raza, políticas y/o sindicales.

ADICIONALES.

ARTÍCULO 109°: 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 de PESOS CIENTO TREINTA Y TRES ($ 133).
El valor del adicional antigüedad será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

ARTÍCULO 110°: BRIGADA CONTRA INCENDIO.

Tendrán derecho a percibir este concepto todos los trabajadores que presten tareas en Complejos Industriales, y que sean designados y capacitados por YPF S.A. para formar parte de dicha Brigada, y que en consecuencia deban participar de las acciones de formación específicas: capacitaciones al efecto, entrenamientos junto a bomberos, simulacros operativos, participación activa en asistencia a siniestros, y toda otra acción que se defina al respecto.
La inclusión en este sistema de Brigada no modificará lo establecido respecto del régimen de jornada laboral en el caso de que dichas actividades se desarrollen en jornadas u horarios no habituales.
El monto del mencionado concepto será equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) del sueldo básico.
Quien deje de estar asignado a la brigada, dejará de percibir el adicional por tal función.

ARTÍCULO 111°: VALOR DE LA FORMACION ACADEMICA.

En reconocimiento al valor de la formación del personal encuadrado, las partes acuerdan otorgar a quien acredite haber concluido sus estudios, las siguientes bonificaciones:

GARAZA

- Titulo Terciario afín con la industria petrolera y a su función específica: DOS POR CIENTO (2%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado no afín a la industria petrolera o a su función específica: CUATRO POR CIENTO (4%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado afín a la industria petrolera o a su función específica: OCHO POR CIENTO (8%) del sueldo básico.

En ningún caso los títulos serán acumulativos, se pagará siempre el de mayor valor.

ARTICULO 112°: ADICIONAL SUPERVISION

Este adicional alcanza a todo trabajador que, ostentando la categoría de Supervisor, supervisa o tiene a cargo personal propio o de empresas contratistas. Todo trabajador que cobre este adicional será también acreedor al concepto Dedicación Funcional.

El monto asciende a la suma mensual de PESOS SEIS MIL SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE ($ 6.769) el que será ajustado en las mismas oportunidades y en la misma proporción que los salarios básicos.

ARTICULO 113°: DEDICACION FUNCIONAL

El presente concepto compensa aquellos rubros, conceptos e importes de naturaleza salarial derivados de eventuales tareas realizadas fuera del horario habitual de trabajo, que atiendan a razones exclusivamente de servicio y propios de la actividad, sin que por ello se vulnere norma alguna del ordenamiento laboral.

También compensa este adicional el régimen de Guardia Pasiva, siendo ésta la circunstancia en virtud de la cual el trabajador deba permanecer a disposición a la espera de una eventual convocatoria.

Este adicional será percibido sólo por el personal que, de acuerdo con esos requerimientos, la empresa haya designado.

LA EMPRESA y EL SINDICATO se comprometen a tratar en el seno de la Comisión de Gestión cualquier otra posición que, por cambio de tecnología, cambio de modalidad de trabajo o que el uso y las costumbres hicieran conveniente su inclusión en el sistema de Dedicación Funcional.

ARTICULO 114°: GUARDIA ACTIVA

Cuando un trabajador, que percibiendo el rubro Dedicación Funcional es incluido en un cronograma de guardia, siendo LAS EMPRESAS las encargadas de establecer el cronograma semanal de guardia de acuerdo con sus requerimientos de organización, observando en todo momento un ejercicio razonable de sus facultades de dirección y organización, es convocado por LAS EMPRESAS fuera de su horario normal y habitual, dará lugar al pago del rubro Guardia Activa cuyo valor asciende a la suma de PESOS TRES MIL SETECIENTOS CINCUENTA Y OCHO ($3.758.-)

El cobro de la Guardia Activa no es compatible con el cobro de Franco Trabajado.

ARTICULO 115°: FRACCIONAMIENTO GUARDIA ACTIVA. El cálculo del presente adicional se regirá según el criterio que a continuación se detalla

- Activación de hasta media jornada: equivalente a la suma del CINCUENTA POR CIENTO (50%) del adicional Guardia Activa.
- Activación de más de media Jornada: el equivalente a la suma del CIEN POR CIENTO

(100%) del adicional Guardia Activa.

ARTICULO 116°: ADICIONAL TURNO

Aquellas posiciones que desarrollen tareas en Complejos Industriales, en turnos rotativos y diagramados (cubriendo 24 o 16 horas), percibirán un adicional por dicha circunstancia, que se denominará *"Adicional Turno"* y tendrá un valor equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) de su salario básico.

Por otra parte, en forma exclusiva y excluyente, para aquellos empleados que ostenten la categoría y posición de SUPERVISOR y cumplan funciones en turnos rotativos y diagramados de doce (12) horas diarias de trabajo (modalidad 4x4 que cubran 24 horas) el "Adicional Turno Supervisor" que será del VEINTE POR CIENTO (20%) de su salario básico.

ADICIONAL DE PARO DE PLANTA

ARTICULO 117°: En las actividades de Refino y Química, las paradas de planta constituyen una de dichas oportunidades donde exigencias extraordinarias de la actividad modifican la jornada laboral normal y habitual del personal.

Debido a ello, las partes han establecido el concepto *"Adicional Paro de Planta"*, que actualmente es aplicado a aquellos trabajadores designados por LAS EMPRESAS para participar activa y efectivamente en Paros de Planta en Complejos Industriales de YPF S.A.

Tratándose de un régimen excepcional, en los cuales se aplica el régimen de *"Adicional Paro de Planta"*, queda sustituido el sistema establecido por los artículos del presente convenio, durante el desarrollo de los mencionados dichos Paros.

ARTICULO 118°: El mencionado adicional será de un SEIS POR CIENTO (6%) del salario básico por cada día efectivamente trabajador en las condiciones establecidas. La liquidación del presente concepto se hará a mes vencido.

FRANCOS Y FERIADOS

ARTICULO 119°: CALCULO DEL PAGO POR FRANCOS Y FERIADOS

Los trabajadores que presten tareas en un día franco o feriado, a requerimiento expreso de LA EMPRESA por razones exclusivamente de servicio y atendiendo su condición de personal diurno (mensualizado) percibirá como compensación por el día que desarrolle las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo bonos, beneficio por vehículo y/o vivienda, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por VEINTICUATRO (24), y multiplicar el resultado por DOS (2), lo que determinará el monto a percibir por el trabajador.

Para el caso particular del personal que trabaje en turno (12 horas), se realizará el mismo cálculo, pero tomando el divisor DIECISEIS (16) en lugar de VEINTICUATRO (24).

Cuando la jornada suplementaria del personal de turno sea coordinada en uno de los días de los extremos de su periodo de descanso, es decir el inmediato anterior al primer día hábil de comienzo de su diagrama o al día siguiente de su último día hábil estipulado en la rotación que está terminado; y solo una vez al mes no generará el goce de franco compensatorio alguno, salvo que no lo pudiera gozar por razones empresarias.

ARTICULO 120°: FRACCIONAMIENTO

Atento las características especiales que cumple el personal encuadrado en el presente capitulo, por las que, en forma excepcional y atento a necesidades operativas, LA EMPRESA solicita concurran a cumplir tareas en un día feriado o franco, es menester acordar las pautas para su compensación económica, teniendo en cuenta el tiempo de duración en que efectivamente se cumplan las misma.

En base a ello, las partes acuerdan que en todos aquellos casos en que LA EMPRESA solicite que el personal cumpla sus tareas en un día franco o feriado, conllevará el derecho a la percepción económica, el cual se fraccionara conforme al siguiente detalle:

- Hasta media jornada: equivalente a la suma del CINCUENTA POR CIENTO (50%) que percibe habitualmente.
- Más de media Jornada: el equivalente a la suma del CIEN POR CIENTO (100%) que percibe habitualmente.

Se destaca que la media jornada a la que se hace referencia es de SEIS (6) horas para el personal de turno 12 hs (4x4) y de CUATRO (4) horas para el personal diurno según corresponda.

ARTICULO 121°: FRANCO COMPENSATORIO. FRACCIONAMIENTO

Asimismo, las partes acuerdan que el personal que cumpla sus tareas en su día de franco, además de conllevar el pago antes señalado, tendrá el reconocimiento de su respectivo franco compensatorio, según el siguiente fraccionamiento.

- Si la persona trabajo hasta media jornada: Recibirá ½ franco compensatorio.
- Si la persona trabajo más de media jornada: Recibirá 1 franco compensatorio.

Se deja en claro que la media jornada a la que hace se hace referencia precedentemente es de SEIS (6) horas para el personal de turno (12 horas de trabajo) y CUATRO (4) horas para el personal diurno (8 horas de trabajo).

A efectos de que el personal pueda gozar del proporcional del *"franco compensatorio"* deberá previamente acumular la suma de dos medias jornadas de trabajos cumplidas en días de franco, ello a fin de compensar la finalidad higiénica del mismo

El plazo para usufructuar los francos compensatorios es de CIENTO OCHENTA (180) días, termino en el cual caducará dicho derecho. Estableciéndose asimismo que deberá darse prioridad en el otorgamiento a los francos compensatorios que se hayan devengado en la fecha más próxima al vencimiento.

ARTÍCULO 122°: PRIMA ZONALES

Respecto a la delimitación geográfica y valores del Adicional Zona, se tomarán los valores detallados a continuación.

ZONA	PROVINCIA	% PRIMA
COMODORO RIVADAVIA E&P	CHUBUT	29
TERMINAL COMODORO RIVADAVIA	CHUBUT	29
YACIMIENTO EL TREBOL	CHUBUT	35
YACIMIENTO MANANTIALES BEHR	CHUBUT	39
YACIMIENTO LA VENTANA/VIZCACHERAS	MENDOZA	8
ESTACION DE BOMBEO DIVISADERO	MENDOZA	35
ESTACION DE BOMBEO EL SOSNEADO	MENDOZA	35
EL MALARGUE	MENDOZA	35
MENDOZA SUR - MALARGUE	MENDOZA	35
VALLE RIO GRANDE - CERRO FORTUNOSO	MENDOZA	44
ESTACION DE BOMBEO AGUAS CARRIZO	MENDOZA	40
MENDOZA SUR - EST. PORTON	MENDOZA	45
NEUQUEN - UNIDAD COMERCIAL PATAGONIA	NEUQUEN	10
NEUQUEN CAPITAL E&P	NEUQUEN	10
ESTACION FERNANDEZ ORO	NEUQUEN	15
RIO NEUQUEN	NEUQUEN	15
REFINERIA PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	19
TERMINAL PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	19
UNIDAD ECONOMICA LOMA LA LATA	NEUQUEN	19
ACTIVO DORSAL	NEUQUEN	20
YACIMIENTO AÑELO - LOMA CAMPANA	NEUQUEN	22
SIERRA BARROSA	NEUQUEN	22
ESTACION DE BOMBEO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
UNIDAD ECONOMICA RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
RINCON MANGRULLO	NEUQUEN	40
RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL OREJANO	NEUQUEN	40
YACIMIENTO CHIUDO- LOMITA	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL PORTON	NEUQUEN	45
YACIMIENTO CATRIEL	RIO NEGRO	30
TARTAGAL	SALTA	22
PLANTA RODEO - TUDCUM	SAN JUAN	20
PLANTA VELADERO - ALTA MONTAÑA	SAN JUAN	65
GUALCAMAYO	SAN JUAN	40
CERRO MORO	SANTA CRUZ	40
UNIDAD ECONOMICA CALETA OLIVIA	SANTA CRUZ	29
TERMINAL RIO GALLEGOS	SANTA CRUZ	35
UNIDAD ECONOMICA CAÑADON SECO	SANTA CRUZ	39
UNIDAD ECONOMICA PICO TRUNCADO	SANTA CRUZ	42
UNIDAD ECONOMICA LAS HERAS	SANTA CRUZ	60
YACIMIENTO LOS PERALES	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO CAÑADON ESCONDIDO	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO EL GUADAL	SANTA CRUZ	68
TERMINAL ORION - USHUAIA	TIERRA DEL FUEGO	48
CRUZ DEL SUR	TIERRA DEL FUEGO	40
ZS/ZN	TIERRA DEL FUEGO	45

En el supuesto que alguna empresa preste servicios en una zona distinta a las indicadas, las partes se reunirán y suscribirán el correspondiente acuerdo respetando el porcentual de zona que YPF S.A. abona a su personal.

ANEXO ESTRUCTURA SALARIAL. CAPITULO III. PERSONAL SUPERIOR.

SUPEH/CEPERA		Sueldo Basico
Personal Superior (NO UPSTREAM)	B1	$ 51.365
	B2	$ 47.012
	B3	$ 43.530
	B4	$ 36.565
	B5	$ 33.083

Personal Superior (NO UPSTREAM)	
ADICIONAL	VALOR
Antigüedad	$ 133
Adicional Supervisión	$ 6.769
Adicional Guardia Activa	$ 3.758

Personal Superior (NO UPSTREAM)	
ADICIONAL	VALOR
Titulo universitario	2% del sueldo básico Terciario afín 4% del sueldo básico Universitario no afín 8% del sueldo básico Universitario afín
Brigada contra incendio	5% del sueldo básico
Dedicación funcional	10% del sueldo básico
Adicional Turno	10% del sueldo básico
Adicional Paro de Planta	6% del sueldo básico

CAPITULO IV
PERSONAL SUPERIOR EXPLORACION Y PRODUCCION (UPSTREAM)

ARTICULO 123°: Las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capítulo, los trabajadores de las categorías que a continuación se detallan o las que en el futuro las reemplacen:

CATEGORIA	POSICION
U2	SUPERVISOR PULLING EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR PLANTAS GLP/GAS EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR ENERGIA EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR COMPRESION EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR PRODUCCION EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR RECUPERACION SECUNDARIA EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR PLANTAS TRAT.CRUDOS/AGUA EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR CORROSION EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR INTEGRIDAD EN ENTRENAMIENTO
	SUPERVISOR MANTENIMIENTO EN ENTRENAMIENTO
U3	PROGRAMADOR PyMO
	PROGRAMADOR LOGISTICA
	SUPERVISOR PULLING
	SUPERVISOR PLANTAS GLP/GAS
	SUPERVISOR ENERGIA
	SUPERVISOR COMPRESION
	SUPERVISOR PRODUCCION
	SUPERVISOR RECUPERACION SECUNDARIA
	SUPERVISOR PLANTAS TRAT.CRUDOS/AGUA
	SUPERVISOR CORROSION
	SUPERVISOR INTEGRIDAD
	SUPERVISOR MANTENIMIENTO
U4	INSPECTOR DE OBRA
	SUPERVISOR SALA DE CONTROL

CATEGORIA	POSICION
W2	COMPANY REPRESENTATIVE EN ENTRENAMIENTO PERFORACION
	COMPANY REPRESENTATIVE EN ENTRENAMIENTO WO
W3	COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION SEMISENIOR
	COMPANY REPRESENTATIVE WORKOVER SEMISENIOR
W4	COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION SENIOR
	COMPANY REPRESENTATIVE WORKOVER SENIOR
W5	COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION EXPERTO
	COMPANY REPRESENTATIVE WORKOVER EXPERTO

Las descripciones de tareas se acordarán entre las partes y serán presentadas oportunamente ante la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 124°: DIRECCION Y ORGANIZACIÓN EMPRESARIA.

Para ejercitar adecuadamente las funciones y responsabilidades que LAS EMPRESAS asumen como prestatarias de un servicio esencial, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello LAS EMPRESAS tendrán el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio que la experiencia y criterio empresario hagan aconsejables.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de su exclusiva competencia y responsabilidad, conservando para sí el rol pleno de la gestión.

Las partes reconocen y ratifican que la organización, planificación y atribución del trabajo es facultad privativa del empleador, por ello es de exclusiva facultad cubrir o no las vacantes que se produzcan. Cuando LAS EMPRESAS resolvieren cubrirlas, podrán hacerlo con personal perteneciente a ella o bien recurrir a la contratación de personas ajenas a la misma; en el primer caso elegirá a quienes a su juicio reúnan las condiciones personales y de conocimiento que el puesto requiera, de acuerdo con las definiciones y especificaciones establecidas en este convenio.

Observando el principio del ejercicio responsable de los derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral, ambas partes harán uso de las facultades que les competen ajustándose a las normas establecidas, actuando responsablemente con objetividad, razonabilidad y buena fe. El personal comprendido en este convenio tiene como deber social y solidario cumplir sus funciones idónea y diligentemente.

En este contexto, LAS EMPRESAS evitarán toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión; raza, políticas y/o sindicales.

ADICIONALES.

ARTÍCULO 125°: 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 de PESOS TRESCIENTOS TREINTA Y TRES ($ 133).
El valor del adicional antigüedad será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

ARTÍCULO 126°: VALOR DE LA FORMACION ACADEMICA.
En reconocimiento al valor de la formación del personal encuadrado, las partes acuerdan otorgar a quien acredite haber concluido sus estudios, las siguientes bonificaciones:

- Titulo Terciario afín con la industria petrolera y a su función específica: DOS POR CIENTO (2%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado no afín a la industria petrolera o a su función específica: CUATRO POR CIENTO (4%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado afín a la industria petrolera o a su función específica: OCHO POR CIENTO (8%) del sueldo básico.

En ningún caso los títulos serán acumulativos, se pagará siempre el de mayor valor.

BARAZA

ARTÍCULO 127°: ADICIONAL E&P COMPANY REPRESENTATIVE

Tendrán derecho a percibir este adicional, todo empleado que revista la categoría de COMPANY REPRESENTATIVE en cualquiera de sus especialidades y/o seniority. El monto de este adicional asciende a la suma de PESOS CATORCE MIL DOSCIENTOS SETENTA Y TRES ($ 14.273).

ARTICULO 128°: ADICIONAL DE CAMPO

Este adicional alcanzará al personal de Supervisión Operativa de Yacimientos, siendo éstos los Supervisores de Producción, Mantenimiento y de Plantas de Petróleo y Gas, para el negocio de Exploración y Producción. Este adicional tendrá carácter no remunerativo.

El monto del mencionado adicional asciende a la suma de PESOS TRES MIL TRESCIENTOS TREINTA ($ 3.330).

ARTICULO 129°: ADICIONAL SUPERVISION

Este adicional alcanza a todo trabajador que, ostentando la categoría de SUPERVISOR, supervisa o tiene a cargo personal propio o de empresas contratistas, y su valor asciende a +la suma de SEIS MIL SETECIENTOS SESENTA Y NUEVE ($ 6.769). Todo trabajador que cobre este adicional será también acreedor al concepto Dedicación Funcional.

ARTICULO 130°: DEDICACION FUNCIONAL

El presente concepto compensa aquellos rubros, conceptos e importes de naturaleza salarial derivados de eventuales tareas realizadas fuera del horario habitual de trabajo, que atiendan a razones exclusivamente de servicio y propios de la actividad, sin que por ello se vulnere norma alguna del ordenamiento laboral.

También compensa este adicional el régimen de Guardia Pasiva, siendo ésta la circunstancia en virtud de la cual el trabajador deba permanecer a disposición a la espera de una eventual convocatoria.

Este adicional será percibido sólo por el personal que de acuerdo con esos requerimientos, la empresa haya designado. Este adicional asciende al DIEZ POR CIENTO (10%) del sueldo básico.

ARTICULO 131°: ADICIONAL TORRE

Este adicional reconoce el esfuerzo y compromiso asumido por los empleados del sector perforación en la función de COMPANY REPRESENTATIVE, SUPERVISOR DE WORK OVER y SUPERVISOR DE PERFORACIÓN y atento el régimen y diagrama de trabajo que cumplen. Este adicional será no remunerativo a todos sus efectos y tendrá un valor de PESOS NUEVE MIL TREINTA Y SIETE ($ 9.037) por mes.

El presente adicional será percibido por diagrama efectivamente trabajado o que le hubiere correspondido trabajar en la hipótesis de hallarse en goce de licencia por vacaciones, enfermedad o accidente y/o cualquier otra licencia que devengue salario que por Ley o Convención Colectiva según corresponda.

ARTICULO 132°: VIANDA PERMANENCIA

Dadas las condiciones climáticas y geográficas donde los empleados prestan las tareas que hacen necesario una alimentación adecuada, y teniendo en consideración el régimen de trabajo 1X1 con permanencia en el lugar de prestación de tareas (1 día de trabajo por 1 día de descanso, es decir 15x15 o aquella que se pueda implementar en el futuro) que cumplen los empleados bajo la función de COMPANY REPRESENTATIVE, SUPERVISOR DE WORK OVER y SUPERVISOR DE PERFORACIÓN las partes acuerdan la creación de un adicional "VIANDA

GARAZA

PERMANENCIA", la que tendrá carácter no remunerativo a todos sus efectos y estará encuadrada dentro del régimen establecido por el Art. 1 de la Ley 26.176. El valor de dicho concepto será uniforme para todos los empleados alcanzados y tendrá un valor mensual de PESOS OCHO MIL CIENTO VEINTICUATRO ($ 8.124).
Dicho adicional tiene por objeto cubrir la debida alimentación del personal mientras se encuentre en el Diagrama de Trabajo (1x1).

ARTICULO 133°: ADICIONAL LOCACION EQUIPO DE TORRE

En virtud de las particularidades y circunstancias especiales en donde pernoctan los COMPANY REPRESENTATIVE (indistintamente de su expertise y su categoría) durante su cronograma laboral, a saber, en los Equipos de Torre en donde prestan tareas, no teniendo acceso durante ese tiempo a las instalaciones de la zona territorial en las que se encuentran temporáneamente, se deja establecido que estas posiciones no tendrán derecho a percibir la prima zonal del lugar en donde se encuentra temporalmente el Equipo de Torre en el cual prestan servicios.

Sin perjuicio de lo antes expuesto, todo empleado que detente las posiciones de COMPANY REPRESENTATIVE (indistintamente de su expertise y su categoría) tendrá derecho a percibir el **ADICIONAL LOCACION EQUIPO DE TORRE**, el cual asciende al CUARENTA POR CIENTO (40%) del salario básico.

ARTICULO 134°: ADICIONAL SUPEH-CEPERA UPSTREAM
Este adicional alcanzará y será percibido exclusivamente por el personal que detente una de las posiciones comprendidas en el presente capitulo. El monto del mencionado adicional asciende al DIEZ POR CIENTO (10%) del salario básico.

ARTICULO 135°: GUARDIA ACTIVA
Cuando un trabajador comprendido en el presente Capitulo y que incluido en forma previa en diagramas de guardia deba concurrir efectivamente a prestar servicio por activación de la misma, determinada por requerimiento expreso de LAS EMPRESAS, pasará automáticamente a un régimen de 10 x 4 y se hará acreedor del concepto Adicional Guardia Activa E&P" cuyo monto asciende a la suma de PESOS SIETE MIL QUINIENTOS QUINCE ($ 7.515).
Este mecanismo reemplaza la regla general establecida en los artículos precedentes en virtud de las especiales características de dicha actividad.
El cobro de la Guardia Activa no es compatible con el cobro de Franco Trabajado.

ARTICULO 136°: ADICIONAL TURNO
Aquellas posiciones de SUPERVISOR DE SALA DE CONTROL que desarrollen tareas en turnos rotativos y diagramados (cubriendo 24 o 16 horas), percibirán un adicional por dicha circunstancia, que se denominará "Adicional Turno" y tendrá un valor equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) de su salario básico.

FRANCOS Y FERIADOS

ARTICULO 137°: CALCULO DEL PAGO POR FRANCOS Y FERIADOS

Los trabajadores que presten tareas en un día franco o feriado, a requerimiento expreso de LA EMPRESA por razones exclusivamente de servicio y atendiendo su condición de personal

diurno (mensualizado) percibirá como compensación por el día que desarrolle las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo bonos, beneficio por vehículo y/o vivienda, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por VEINTICUATRO (24), y multiplicar el resultado por DOS (2), lo que determinará el monto a percibir por el trabajador.

Para el caso particular del personal que trabaje en turno (12 horas), se realizará el mismo cálculo, pero tomando el divisor DIECISEIS (16) en lugar de VEINTICUATRO (24).

Cuando la jornada suplementaria del personal de turno sea coordinada en uno de los días de los extremos de su periodo de descanso, es decir el inmediato anterior al primer día hábil de comienzo de su diagrama o al día siguiente de su último día hábil estipulado en la rotación que está terminado; y solo una vez al mes no generará el goce de franco compensatorio alguno, salvo que no lo pudiera gozar por razones empresarias.

ARTICULO 138°: FRACCIONAMIENTO

Atento las características especiales que cumple el personal encuadrado en el presente capitulo, por las que, en forma excepcional y atento a necesidades operativas, LA EMPRESA solicita concurran a cumplir tareas en un día feriado o franco, es menester acordar las pautas para su compensación económica, teniendo en cuenta el tiempo de duración en que efectivamente se cumplan las misma.

En base a ello, las partes acuerdan que en todos aquellos casos en que LA EMPRESA solicite que el personal cumpla sus tareas en un día franco o feriado, conllevará el derecho a la percepción económica, el cual se fraccionara conforme al siguiente detalle:

- Hasta media jornada: equivalente a la suma del CINCUENTA POR CIENTO (50%) que percibe habitualmente.
- Más de media Jornada: el equivalente a la suma del CIEN POR CIENTO (100%) que percibe habitualmente.

Se destaca que la media jornada a la que se hace referencia es de SEIS (6) horas para el personal de turno 12 hs (4x4) y de CUATRO (4) horas para el personal diurno según corresponda.

ARTICULO 139°: FRANCO COMPENSATORIO. FRACCIONAMIENTO

Asimismo, las partes acuerdan que el personal que cumpla sus tareas en su día de franco, además de conllevar el pago antes señalado, tendrá el reconocimiento de su respectivo franco compensatorio, según el siguiente fraccionamiento.

- Si la persona trabajo hasta media jornada: Recibirá ½ franco compensatorio.
- Si la persona trabajo más de media jornada: Recibirá 1 franco compensatorio.

Se deja en claro que la media jornada a la que hace se hace referencia precedentemente es de SEIS (6) horas para el personal de turno (12 horas de trabajo) y CUATRO (4) horas para el personal diurno (8 horas de trabajo).

A efectos de que el personal pueda gozar del proporcional del "franco compensatorio" deberá previamente acumular la suma de dos medias jornadas de trabajos cumplidas en días de franco, ello a fin de compensar la finalidad higiénica del mismo

El plazo para usufructuar los francos compensatorios es de CIENTO OCHENTA (180) días, termino en el cual caducará dicho derecho. Estableciéndose asimismo que deberá darse prioridad en el otorgamiento a los francos compensatorios que se hayan devengado en la fecha más próxima al vencimiento.

ARTÍCULO 140°: PRIMA ZONALES

Respecto a la delimitación geográfica y valores del Adicional Zona, se tomarán los valores detallados a continuación.

GARUZA

ZONA	PROVINCIA	% PRIMA
COMODORO RIVADAVIA E&P	CHUBUT	29
TERMINAL COMODORO RIVADAVIA	CHUBUT	29
YACIMIENTO EL TREBOL	CHUBUT	35
YACIMIENTO MANANTIALES BEHR	CHUBUT	39
YACIMIENTO LA VENTANA/VIZCACHERAS	MENDOZA	8
ESTACION DE BOMBEO DIVISADERO	MENDOZA	35
ESTACION DE BOMBEO EL SOSNEADO	MENDOZA	35
EL MALARGUE	MENDOZA	35
MENDOZA SUR - MALARGUE	MENDOZA	35
VALLE RIO GRANDE - CERRO FORTUNOSO	MENDOZA	44
ESTACION DE BOMBEO AGUAS CARRIZO	MENDOZA	40
MENDOZA SUR - EST. PORTON	MENDOZA	45
NEUQUEN - UNIDAD COMERCIAL PATAGONIA	NEUQUEN	10
NEUQUEN CAPITAL E&P	NEUQUEN	10
ESTACION FERNANDEZ ORO	NEUQUEN	15
RIO NEUQUEN	NEUQUEN	15
REFINERIA PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	19
TERMINAL PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	19
UNIDAD ECONOMICA LOMA LA LATA	NEUQUEN	19
ACTIVO DORSAL	NEUQUEN	20
YACIMIENTO AÑELO - LOMA CAMPANA	NEUQUEN	22
SIERRA BARROSA	NEUQUEN	22
ESTACION DE BOMBEO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
UNIDAD ECONOMICA RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
RINCON MANGRULLO	NEUQUEN	40
RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL OREJANO	NEUQUEN	40
YACIMIENTO CHIUDO- LOMITA	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL PORTON	NEUQUEN	45
YACIMIENTO CATRIEL	RIO NEGRO	30
TARTAGAL	SALTA	22
PLANTA RODEO - TUDCUM	SAN JUAN	20
PLANTA VELADERO - ALTA MONTAÑA	SAN JUAN	65
GUALCAMAYO	SAN JUAN	40
CERRO MORO	SANTA CRUZ	40
UNIDAD ECONOMICA CALETA OLIVIA	SANTA CRUZ	29
TERMINAL RIO GALLEGOS	SANTA CRUZ	35
UNIDAD ECONOMICA CAÑADON SECO	SANTA CRUZ	39
UNIDAD ECONOMICA PICO TRUNCADO	SANTA CRUZ	42
UNIDAD ECONOMICA LAS HERAS	SANTA CRUZ	60
YACIMIENTO LOS PERALES	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO CAÑADON ESCONDIDO	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO EL GUADAL	SANTA CRUZ	68
TERMINAL ORION - USHUAIA	TIERRA DEL FUEGO	48
CRUZ DEL SUR	TIERRA DEL FUEGO	40
ZS/ZN	TIERRA DEL FUEGO	45

En el supuesto que alguna empresa preste servicios en una zona distinta a las indicadas, las partes se reunirán y suscribirán el correspondiente acuerdo respetando el porcentual de zona que YPF S.A. abona a su personal.

GUATAZA

ANEXO ESTRUCTURA SALARIAL. CAPITULO IV. PERSONAL SUPERIOR UPSTREAM.

SUPEH/CEPERA		Sueldo Basico
Personal Superior UPSTREAM	U2	$ 44.200
	U3	$ 57.000
	U4	$ 67.600
	W2	$ 34.300
	W3	$ 49.900
	W4	$ 67.800
	W5	$ 93.400

Personal Superior (UPSTREAM)	
ADICIONAL	VALOR
Antigüedad	$ 133
Adicional Supervisión	$ 6.769
Adicional E&P Company Representative	$ 14.273
Adicional de Campo	$ 3.300
Adicional Torre	$ 9.037
Adicional Vianda Permanencia	$ 8.124
Adicional Guardia Activa YACIMIENTOS (E&P)	$ 7.515

Personal Superior (UPSTREAM)	
ADICIONAL	VALOR
Titulo universitario	2% del sueldo básico Terciario afín 4% del sueldo básico Universitario no afín 8% del sueldo básico Universitario afín
Dedicación funcional	10% del sueldo básico
Adicional Turno	10% del sueldo básico
Adicional Paro de Planta	6% del sueldo básico
Adicional Locacion Equipo de Torre	40% del sueldo básico
Adicional SUPEH-CEPERA-UPSTREAM	10% del sueldo básico
Adicional Turno	10% del sueldo básico

CAPITULO V
PERSONAL JERARQUICO

ARTICULO 141°: Las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capítulo, los trabajadores de las categorías que a continuación se detallan o las que en el futuro las reemplacen

CATEGORIA	POSICION
A1	CONSULTOR SENIOR
	COORDINADOR GENERAL
	INGENIERO SENIOR
	JEFE DE SERVICIO ELECTRICIDAD
	JEFE DE SERVICIO INSTRUMENTOS
	REPRESENTANTE TECNICO
A2	CONSULTOR SEMI SENIOR
	INGENIERO SEMI SENIOR
	JEFE DE SERVICIO CIVIL
	JEFE DE SERVICIO DE REFRIGERACIÓN
	JEFE DE SERVICIO GENERAL QUEMADORES
	JEFE DE SERVICIO SELLADO Y FUGA
	JEFE SERVICIO MECANICA
	RESPONSABLE DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL
	JEFE DE SERVICIO METALURGICO
	SUB COORDINADOR
	JEFE DE OBRAS/JEFE DE GRUPO
	JEFE DE SERVICIO ANALIZADORES
	JEFE SERVICIO DE CALIBRACION
	COORDINADOR DE PROYECTO
A3	CONSULTOR JUNIOR
	INGENIERO JUNIOR
	JEFE DE SERVICIO EDILICIO
	JEFE DE SERVICIO DE TRATAMIENTO DE RESIDUOS
	JEFE DE SERVICIO MANTENIMIENTO DE ÁREAS VERDES

Las descripciones de tareas se acordarán entre las partes y serán presentadas oportunamente ante la Autoridad de Aplicación.

ARTÍCULO 142°: 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 de PESOS CIENTO TREINTA Y TRES ($133.-). El valor del adicional antigüedad será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

GAZAZA

ANEXO ESTRUCTURA SALARIAL. CAPITULO V. PERSONAL JERARQUICO.

SUPEH/CEPERA		Sueldo Basico
Personal Jerarquico	A1	$ 55.718
	A2	$ 51.365
	A3	$ 43.530

Personal Jerarquico	
ADICIONAL	VALOR
Antigüedad	$ 133

GARAZA

República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional
2019 - Año de la Exportación

Hoja Adicional de Firmas
Informe gráfico

Número: IF-2019-101573084-APN-DRYRT#MPYT

CIUDAD DE BUENOS AIRES
Miércoles 13 de Noviembre de 2019

Referencia: Reso 1860-19 ACU 1976-19, 1977-19, 1978-19, 1979-19, 1980-19 Y CCT 774-19

El documento fue importado por el sistema GEDO con un total de 127 pagina/s.

Diego Alberto Cantero
Asistente administrativo
Dirección de Relaciones y Regulaciones del Trabajo
Ministerio de Producción y Trabajo