

# Homologación CCT 1148/10 “E” (Empresa Buceta)

**B.O. 07/10/10 - Res.1175/10 - STR - Homologación - Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos**

## **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL SECRETARIA DE TRABAJO**

Resolución N° 1175/2010

### **CCT N° 1448/2010 “E”**

Bs. As., 20/8/2010

**VISTO** el Expediente N° 1.354.411/09 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, la Ley N° 23.546 (t.o. 2004), el Decreto N° 900 de fecha 29 de junio de 1995, y

### **CONSIDERANDO:**

Que bajo las presentes actuaciones tramita el requerimiento de homologación del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 4/20, suscripto entre la FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS (SUPEH) por la parte gremial y la empresa BUCETA, JUAN MARTIN Y MARTIN, ROBERTO ALFREDO SOCIEDAD DE HECHO por la parte empleadora, conforme lo dispuesto por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

Que los agentes negociales han consensuado un plexo normativo de aplicación para los trabajadores que presten servicios en la empresa precitada.

Que de las constancias de autos surge la personería invocada por las partes y la facultad de negociar colectivamente.

Que el ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa, se corresponde con la actividad desarrollada por la Sociedad de Hecho y el alcance de representatividad de la asociación sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que en la cláusula “4.3.- Mayor estímulo” las partes acuerdan la posibilidad de establecer sistemas de reconocimientos retributivos excepcionales y circunstanciales con el objeto de estimular un mejor rendimiento laboral, previendo que sobre los montos que eventualmente se abonen por tal concepto, no se efectuaran aportes y contribuciones con destino a la seguridad social.

Que en relación a ello, cabe dejar expresamente aclarado que la determinación del carácter no contributivo de conceptos que se abonen al trabajador no resulta materia disponible por las partes, siendo de aplicación lo previsto en los artículos 6° y 7° de la Ley N° 24.241.

Que las partes han cumplimentado lo dispuesto por el Artículo 17 de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), tal como surge del Acta obrante a foja 49 donde la asociación sindical manifiesta que no cuenta con delegados del personal.

Que teniendo en cuenta que con posterioridad a la fecha de celebración del Convenio Colectivo de Trabajo de marras el CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL mediante la Resolución N° 2/10 elevó el salario mínimo desde de agosto de 2010, se hace saber a las partes que, eventualmente, deberán ajustar los valores salariales respecto de las categorías que correspondan, a los efectos de que la remuneración total a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior a los montos fijados mediante dicha Resolución.

Que la Asesoría Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que por último corresponde, una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, la remisión de las actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de realizar el cálculo de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, conforme lo previsto por el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

**LA SECRETARIA DE TRABAJO**

**RESUELVE:**

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS (SUPEH) por la parte gremial y la empresa BUCETA, JUAN MARTIN Y MARTIN, ROBERTO ALFREDO SOCIEDAD DE HECHO por la parte empleadora, glosado a fojas 4/20 del Expediente N° 1.354.411/09, de conformidad con lo regulado por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, remítase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento de Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 4/20 del Expediente N° 1.354.411/09.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo a fin de evaluar la procedencia de realizar el cálculo de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, conforme lo previsto por el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente, precédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación de carácter gratuito del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y/o de esta Resolución, las partes deberán proceder conforme a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

— Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.354.411/09

Buenos Aires, 25 de agosto de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 1175/10, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 4/20 del expediente de referencia, quedando registrada con el número 1148/10 "E". — VALERIA ANDREA VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinacion - D.N.R.T.

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO  
ANTECEDENTES DEL EMPRENDIMIENTO LABORAL  
CARPETA ANEXA**

**INTRODUCCION**

-CAPITULO 1º: Del objeto y las conductas

- 1.1.- Objeto.
- 1.2.- Conducta de buena fe de las partes.

- CAPITULO 2º: Del Desarrollo laboral del trabajador.

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

- CAPITULO 3º: De la conducción y la protección laboral-social

- 3.1.- Condiciones generales.
  - 3.1.1.- Régimen de licencias.
    - 3.1.1.1.-Licencia Ordinaria.
    - 3.1.1.2.- Licencias especiales remuneradas.
    - 3.1.1.3.- Licencias por razones de salud.
    - 3.1.1.4.- Licencias especiales.
    - 3.1.1.5.- Actividad Gremial.
    - 3.1.1.6.- Feriados Laborales
    - 3.1.1.7.- Día del Trabajador Petrolero e Hidrocarburífero.
  - 3.1.2.- Régimen de transferencia o extinción del contrato.
    - 3.1.2.1.- Transferencia del contrato de trabajo.
    - 3.1.2.2.- Extinción del contrato de trabajo.

- 3.1.3.- Régimen de Obra Social.
- 3.2.- Protección y prevención laboral.
- 3.2.1.- Régimen de Seguridad e Higiene y Medicina Laboral.
- 3.2.1.1.- Seguridad e Higiene Industrial.
- 3.2.1.2.- Medicina laboral.

-CAPITULO 4º: Del Régimen Laboral y Retributivo

- 4.1.- Jornada de Trabajo.
- 4.1.1.- Tareas insalubres.
- 4.1.2.- Tareas especiales.
- 4.1.3.- Francos no aplicados.
- 4.1.4.- Posibilidad de acción empresaria.
- 4.2.- Régimen retributivo.
- 4.2.1.- Sueldo básico.
- 4.2.2.- Adicional tareas de turno.
- **4.2.3.- S.A.C.**
- 4.2.4.- Asignaciones familiares.
- 4.2.5.- Viáticos.
- 4.2.6.- Horas extras.
- 4.2.7.- Primas por tareas adicionales
- 4.3.- Mayor estímulo.
- 4.4.- Personas Discapacitadas. ANEXO I: DESCRIPCION DE TAREAS:

**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO INTRODUCCION**

Lugar y fecha de celebración: Mar del Plata, 1º de septiembre de 2009 Partes intervinientes:  
 Por el sector empresario: BUCETA, JUAN MARTIN y MARTIN, ROBERTO ALFREDO (Soc. de Hecho) con domicilio en la calle Figueroa Alcorta N° 2679 de la ciudad de Mar del Plata, representado por su Presidente Sr. JUAN MARTIN BUCETA, DNI. 23.706.697, y por el sector laboral: FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS (SUPeH), con domicilio en Rivadavia 869, Buenos Aires, representada por su Secretario General Dn. Antonio CASSIA, su Secretario Asuntos Gremiales y Capacitación D. Julio SCHIANTARELLI y su Secretario de Administrativa y Actas D. Pedro CEREZO.

Actividad Regulada: Actividades de mantenimiento y operaciones de planta que YPF S.A. realizaba por administración y en su proceso de transformación y privatización procedió a tercerizarla en la persona del Emprendimiento Laboral, suscriptor de este acuerdo convencional, que tuvo su origen en los canales precitados.

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

Número de beneficiario 7 (siete) de trabajadores, con constancia que esta cantidad resultará fluctuante en directa relación con la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial en el mercado oferente.

Ambito de aplicación: Todo el territorio nacional.

Período de vigencia: La presente Convención Colectiva regirá por un período de veinticuatro (24) meses, a partir de la fecha de suscripción, destacándose que durante este lapso de vigencia las partes intervinientes podrán pactar modificaciones, supresiones e inclusiones que respondan a necesidades expresamente fundadas, las que sólo tendrán efecto práctico a partir del momento en que resulten homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

**- CAPITULO 1º: - DEL OBJETO DE LAS CONDUCTAS.**

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

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

- Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado como persona individual y como integrante de la organización sindical suscriptor de este acuerdo.
- Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de que es titular cada trabajador en relación directa con los derechos de la Empresa, entendida como unidad de producción.
- Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio un sistema de remuneraciones, dignas y actualizadas, que compensen el esfuerzo realizado, estimulen su eficiencia, premien su dedicación y promuevan su capacitación laboral-técnica-profesional.
- Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio un sistema integrado y solidario de cobertura socio-médica asistencia, regulado por la significación de los recursos económicos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales prescriptas legalmente.
- Asegurar la participación de Federación SUPeH en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores.
- **1.2.- CONDUCTA DE “BUENA FE” DE LAS PARTES Del Trabajador.**
- Observar la cumplimentación estricta de las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.
- Procurar el buen uso de los elementos y útiles de trabajo que se le provean, especialmente aquellos que hacen a su seguridad psicofísica en el ejercicio de sus funciones.
- Actuar con diligencia, prestando su servicio con puntualidad y asistencia regular y con dedicación y eficiencia adecuada a las características del trabajo y a los medios instrumentales que se le provean al efecto.
- Mantener un alto espíritu de colaboración e integración, obviando toda reticencia que conduzca a frenar el proceso productivo.
- Comunicar sus posibles inasistencias en tiempo y forma tal que el empresario pueda ordenar la prestación de los servicios para el cumplimiento del plan de producción.
- Prestar los auxilios o ayudas extraordinarias que se le requiera en caso de peligro grave e inminente para las personas o para los bienes empresarios.

Del Empleador

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

## **-CAPITULO 2º: DEL DESARROLLO LABORAL DEL TRABAJADOR**

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

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

- 2.2.- Sistemas de contratación:

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

- 2.2.2.- Período de prueba: Producida la incorporación del trabajador bajo el régimen de contratación por tiempo indeterminado, la Empresa contará con el tiempo máximo, que la legislación vigente conceptúa como “período de prueba”, para formalizar una acabada

evaluación de rendimiento, eficiencia y capacidad laborativa demostrada en el ejercicio de su función, ello a efectos de su confirmación o desvinculación según procediera.

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

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

- 2.3.- Derecho a la carrera:

- 2.3.1.- Ascensos: El trabajador ejercerá el derecho a su superación en la estructura organizacional, a cuyos efectos la Empresa cubrirá los cargos vacantes que se produzcan a través del ascenso de quienes se encuentren ubicados en niveles inferiores en tanto acrediten idoneidad y capacidad laborativa compatibles con las exigencias del puesto, ponderación y proyección ésta, que se efectuará en consenso con la organización gremial.

A los efectos de mantener la debida eficiencia laboral el trabajador seleccionado para el ejercicio de un puesto de trabajo de nivel superior al que desempeña, cumplirá un proceso de aceptación y prueba por el término de noventa días, lapso durante el cual la Empresa evaluará su desempeño a fin de ratificar o rectificar su ascenso informando de ello a la organización gremial para lograr consenso en la decisión adoptada.

Durante este período conceptuado “de adaptación y prueba” el trabajador acreditará derecho al cobro de las diferencias salariales que se presenten entre el ganancial de su categoría de revista y el correspondiente a su nueva función, ello lógicamente con carácter temporario y reversible a fin de asegurar el derecho al cobro de una mayor función ejercida que será ratificada o rectificadora según procediera o no su confirmación en el cargo vacante.

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

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

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

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

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

### **-CAPITULO 3º: DE LA CONDICION Y PROTECCION LABORAL**

- 3.1.- Condiciones Generales.

- 3.1.1.- Régimen de Licencias.

- 3.1.1.1.- Licencia Ordinaria: El trabajador gozará de los períodos mínimos y regulados que dispone la legislación laboral vigente en materia de descanso anual remunerado, quedando expresamente acordado que los procedimientos, requisitos, tiempos y períodos para su usufructo guardarán las formas dispuestas por las normas legales vigentes.
- 3.1.1.2.- Licencias especiales remuneradas: El trabajador gozará de los siguientes beneficios:
  - Por nacimiento de hijo: dos días corridos.
  - Por matrimonio: diez días corridos.
  - Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en tanto cumplen los requisitos legales vigentes: tres días corridos.
  - Por fallecimiento de hijos, padres o padres políticos: tres días corridos.
  - Por fallecimiento de hermano: dos días corridos.
  - Para rendir examen en la enseñanza media universitaria, dos días por examen hasta un máximo de diez días anuales.

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

- 3.1.1.3.- Licencias por razones de salud.
  - Por accidentes o enfermedades culposas o inculposas, se estará a lo prescripto para cada una de estas situaciones en la legislación vigente.
- 3.1.1.4.- Licencias y permisos especiales
  - Por embarazo, pre y post parto, excedencia, lactancia, servicio militar, convocatorias especiales y desempeño de cargos electivos en el orden Nacional, Provincial, Municipal o Sindical, se ajustarán los procedimientos de adopción a las prescripciones legales vigentes.
- 3.1.1.5.- Actividad gremial: En cuanto respecta a delimitación de delegados y concesión de permisos especiales, se actuará conforme a las prescripciones legales vigentes.
- 3.1.1.6.- Feriados Laborales: En materia de "feriados laborales" y de "Días no laborables", se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.
- 3.1.1.7.- Día del Trabajador Petrolero: El día 20 de setiembre será considerado como feriado por celebrarse el "Día del Trabajador Petrolero", ajustándose el desarrollo de dicha jornada a lo dispuesto en las normas legales vigentes a tales fines, quedando establecido que en el caso que la Empresa disponga el normal desarrollo de las tareas durante dicho día, se deberá proceder a abonar el mismo con los recargos legales correspondientes.
- 3.1.2.- Régimen de transferencia o extinción del contrato de trabajo.
  - 3.1.2.1.- Transferencia del contrato de trabajo: Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la transferencia definitiva, arrendamiento o cesión transitoria de la Empresa, se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.
  - 3.1.2.2.- Extinción del contrato de trabajo: Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la extinción del contrato de trabajo por las distintas causales concurrentes (justa causa, acuerdo de partes, fallecimiento, etc.), se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.
- 3.1.3. Régimen de Obra Social

La Empresa atenderá la cobertura médico-asistencial de los trabajadores y su grupo familiar primario "a cargo" a través de la Obra Social sindical "O.S.Pe." estando la extensión de sus alcances compatibilizado con las posibilidades económicas que ofrezca la eficiente y correcta administración de los recursos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales con menos la derivación porcentual dispuesta en favor del A.N.S.A.L, dejándose clara y taxativamente consignado que la cobertura mínima será la fijada por el Plan Médico Obligatorio de Emergencia (PMOE) y toda otra complementaria que la autoridad de aplicación considerase también su reconocimiento de obligatoriedad.

El Plan Asistencial será de aplicación integral y uniforme en función al principio de solidaridad en que se funda el concepto de Obra Social, es decir que sin distingos ni discriminación de tipo alguno todos los trabajadores y familiares adheridos acreditarán igualdad de derechos en cuanto a prestación, utilización, condiciones, calidad y eficiencia de los servicios respecta. Sin perjuicio de este criterio de equidad e igualdad de trato en lo básico, el trabajador no está inhibido de procurar y obtener beneficios adicionales en cuanto concierne a amplitud de cobertura o en la categorización de los servicios, en tanto se haga personal y directamente responsable de enfrentar por sí o por parte del Emprendimiento laboral los mayores costos que su opción pudiere generar a la Obra Social, debiéndose destacar que, con las limitaciones que la propia legislación dispone, el trabajador acredita derecho desde el inicio de su relación laboral, 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.

- 3.2.- Protección y prevención laboral.

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

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

A tales efectos complementariamente de la obligatoriedad de implementar medidas y acciones que otorguen la debida seguridad de uso y operatividad en las maquinarias, herramientas, instalaciones y equipos aplicados al trabajo, la Empresa deberá proveer al trabajador de los elementos e indumentarias de protección y seguridad que para cada actividad resulten técnicamente aconsejables.

En salvaguarda del objetivo de seguridad y protección perseguido, los trabajadores acreditarán la responsabilidad inexcusable de utilizar, durante las horas de prestación de servicios, todos los elementos e indumentarias especiales que le fueran suministrados por la Empresa, considerándose falta grave la no observancia de estos principios.

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

Asimismo y observando términos lógicos de reposición, la Empresa entregará a los trabajadores, aplicados a las actividades operativas, la ropa de trabajo adecuada a las características regionales y sus variables meteorológicas, sin dejar de atender la provisión de capas impermeables y botas de agua para protección de lluvias.

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

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

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

#### **-CAPITULO 4º: DEL REGIMEN LABORAL Y RETRIBUTIVO**

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

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

Imbuidos de este concepto de racional aplicación de los recursos, las partes acuerdan que la jornada de trabajo se ajustará a las limitaciones impuestas por la legislación vigente, quedando la Empresa autorizada a implementar sistemas de trabajo en regímenes de jornadas diurnas o

de trabajo por equipo en turnos de características comunes o especiales respetando que los promedios de tiempos aplicados al trabajo se adecuen a los topes máximos establecidos en las normales legales de aplicación que se encuentran vigentes.

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

- 4.1.1.- Tareas insalubres: El ciclo semanal de labor y la jornada de trabajo para las funciones calificadas insalubres, será el que determinan las normas legales vigentes en la materia.
- 4.1.2.- Tareas especiales: En los casos de actividades especiales que por su naturaleza se encuentren comprendidas en regímenes especiales establecidos por disposiciones legales, la jornada a cumplir se ajustará a las mismas.
- 4.1.3.- Francos no aplicados: Cuando el trabajador asignado a un régimen de turnos deba laborar en uno de los días de descanso programado se le reconocerá el pago de la jornada trabajada y el descanso compensatorio pertinente.
- 4.1.4.- Situaciones horarias especiales: En ningún caso, la Empresa podrá 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 o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la Empresa, en cuyo caso se retribuirá de acuerdo a la ley.

La Empresa tendrá 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 a afianzar su posicionamiento en el mercado.

Indudablemente estas variantes resultarán consecuencia 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.

- 4.2.- Régimen retributivo
- 4.2.1.- Sueldo Básico: Con ajuste a la ubicación de las distintas funciones operativas y administrativas dentro del esquema numérico de categorización, y en función a los méritos personales o las características de la fórmula de jornada laboral, los sueldos básicos estarán así conformados:
- 4.2.2.- Adicional Tareas de Turno: Este adicional es de alcance a quienes desarrollan tareas bajo el régimen de "turnos fijos diurnos", "turnos fijos" y "turnos rotativos diagramados" y su determinación económica responde a lo siguiente:

**CATEGORIA    SUELDO BASICO STANDARD    SUELDO BASICO MAXIMIZADO**

**"A"    \$ 1.525,    \$ 1.800,**

**"B"    \$ 2.150,    \$ 2.300,**

**"C"    \$ 2.814,    \$ 3.100,**

Jornada diurna rotativa: 5% Básico de revista.

Turno rotativo y diagramado:

- Turno fijo.....10%
- Cubriendo 2 turnos...15%
- Cubriendo 3 turnos...30%

Destácase que el coeficiente precisado resulta compensatorio de la tarea de turno, y las consecuencias que genera este especial tipo de trabajo rotativo y en equipo que opera bajo el sistema conocido como "almanaque negro".

- 4.2.3.- Sueldo Anual Complementario: En los tiempos y formas legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago de ambos semestres del Sueldo Anual Complementario o su parte proporcional, cuando se produzca el distracto laboral anticipado y proceda practicar la liquidación final de haberes.
- 4.2.4.- Asignaciones familiares: Con ajuste a los importes, conceptos y coeficientes de corrección legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago ordinario y extraordinario de las asignaciones familiares.
- 4.2.5.- Viáticos: El personal afectado a las tareas de turno y que por las características propias de sus funciones y lugar de residencia distante deban alojarse en campamentos, hoteles o trailers, serán acreedores al siguiente sistema de viáticos por los gastos de



alimentación, alojamiento y mayores costos que impone esta modalidad de vida, en tanto la Empresa no otorgue estas concesiones en especie:

- La Empresa anticipará, en función a la previsión y proyección de los días aplicados al trabajo, los recursos económicos necesarios para el trabajador atienda sus necesidades básicas de subsistencia, como lo son el alojamiento y la alimentación, sin afectar los recursos provenientes de su sueldo.
- Al cese de la actividad laboral que genera el derecho a la percepción de viáticos, el trabajador rendirá a la Empresa los gastos realizados acompañando los comprobantes respectivos, restituyendo los montos correspondientes cuando el gasto haya resultado inferior a lo anticipado o percibiendo la diferencia correspondiente cuando se presente una situación inversa, es decir cuando el gasto supere lo anticipado.
- El sistema implementado convencionalmente se tipifica bajo la figura de “reintegro de gastos efectivamente realizados y comprobados” por lo que, al no producir incremento o disminución en el patrimonio del trabajador, está exceptuado de la conceptualización “remuneración” por imperio de lo prescrito en el Artículo 106º de la Ley de Contrato de Trabajo y su modificatoria por Ley 24.700.
- 4.2.6.- Horas extras: 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, la Empresa compromete la adopción de previsiones 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.

- 4.2.7.- Primas por tareas adicionales: Se reconocerá en la categoría “B” un Adicional Operación, equivalente al 22% del Sueldo Básico, y un 5% de este último a quienes desarrollen complementariamente a su función principal tareas de tipo administrativo.
- 4.3.- Mayor estímulo: Las partes acuerdan que resultará facultativo del “Emprendimiento laboral” establecer sistemas de reconocimientos retributivos excepcionales y circunstanciales que actúen como estímulo ante el mejor y mayor rendimiento que pudiera demostrar la organización en su generalidad, o un área específica o un trabajador como unidad individual, según procediere.
- Estos reconocimientos especiales “no sentarán precedente de salario fijo intangible”, toda vez que su asignación será consecuencia de un hecho o acto puntual que implique un beneficio económico adicional al programa de gestión trazado por el “Emprendimiento laboral” y del que, por este sistema, resultará partícipe el trabajador.
- Asimismo resultará “excepcional”, al estar su aplicación condicionada al resultado de la gestión empresarial y “circunstancial” al establecerse su reconocimiento en función a la concurrencia de un hecho que puede darse en una oportunidad y repetirse o no en el tiempo.
- En razón a tratarse entonces de un concepto que demuestra características de excepcional, circunstancial, no intangible y de actuar como estímulo ante el mayor y mejor rendimiento laboral, el Artículo 4º de la Ley 24.241 lo ubica como exceptuado de aportes y contribuciones.
- 4.4.- Personas Discapacitadas: Las partes acuerdan favorecer las acciones tendientes a procurar en lo posible, la incorporación de personas discapacitadas cuyo perfil de viabilidad laboral se ajuste a los requerimientos del cargo a cubrir, previéndose durante el período de prueba el desarrollo de un programa de capacitación y adaptación al puesto de trabajo que incluso prevea una constante readaptación ante los avances tecnológicos.

#### **ANEXO I: DESCRIPCION DE TAREAS:**

La categorización y asignación básica remunerativa responde a las obligaciones que funcionalmente le son propias a cada uno de los equipamientos escalafonarios integrados por la especificación y descripción de las tareas asignadas.

#### **FUNCIONES**

**TAREAS GENERALES (Cat. “A”):**

Su función es la ejecución de tareas afines y complementarias, al mantenimiento de la dependencia, en aspectos relacionados al logro de la limpieza y estética de los ámbitos donde se desarrolla el contrato. Comprende todas las labores requeridas para brindar óptimas condiciones de higiene y limpieza - de instalaciones edilicias e industriales como así la de parques, jardines, y todo espacio verde la Terminal.

**OPERADOR (Cat. “B”):**

Su función es la ejecución de las tareas de campo, ya sean de mantenimiento u operaciones, determinadas por el Supervisor. Responsable del registro de las labores realizadas en los sistemas documentales correspondientes. Demostrar una excelente conducta, a través de una actitud de respeto por el medio ambiente y las prácticas de trabajo seguro, orden en el desarrollo de las tareas, y confiabilidad en las reparaciones y ejecuciones realizadas. Brinda la asistencia requerida para asegurar el fiel cumplimiento de las tareas pactadas por el contrato en tiempo y forma.

**SUPERVISOR (Cat. "C"):**

Responsable de los servicios de Mantenimiento y Operaciones. Superior inmediato del personal operativo. Planifica la asignación diaria de tareas, dando cumplimiento a los instructivos y requisitos del Sistema Integral de Gestión de Calidad y Medio Ambiente de YPF S.A. Su función es la distribución de los trabajos, determinando prioridades y definiendo alternativas de intervención.

Realiza un control permanente en lo referente al conocimiento y aplicación de las normas de seguridad en vigencia y del cuidado del medio ambiente.

## **B.O. 07/10/10 - Res.1177/10 - STR - Homologación - Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos**

### **MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**

#### **SECRETARIA DE TRABAJO**

Resolución N° 1177/2010

**CCT N° 1147/2010 "E"**

Bs. As., 20/8/2010

**VISTO** el Expediente N° 1.295.396/08 del Registro del MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

#### **CONSIDERANDO:**

Que a fojas 2/18 del Expediente N° 1.295.396/08, obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS (SUPEH) y la empresa EMPRENDIMIENTOS LABORALES SOCIEDAD ANONIMA, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que mediante el presente texto convencional, las partes proceden a renovar el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa N° 359/99 "E".

Que con respecto al ámbito de aplicación temporal, se acuerda que el mismo regirá por un período de veinticuatro (24) meses, a partir de la fecha de suscripción del presente Convenio. Que el ámbito de aplicación del presente se corresponde con la actividad principal de la parte empresaria signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que en la cláusula "4.3.- Mayor estímulo" las partes acuerdan la posibilidad de establecer sistemas de reconocimientos retributivos excepcionales y circunstanciales con el objeto de estimular un mejor rendimiento laboral, previendo que sobre los montos que eventualmente se abonen por tal concepto, no se efectuaran aportes y contribuciones con destino a la seguridad social.

Que en relación a ello, cabe dejar expresamente aclarado que la determinación del carácter no contributivo de conceptos que se abonen al trabajador no resulta materia disponible por las partes, siendo de aplicación lo previsto en los artículos 6° y 7° de la Ley N° 24.241.

Que teniendo en cuenta que con posterioridad a la fecha de celebración del Convenio Colectivo de Trabajo de marras el CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL mediante la Resolución N° 2/10 elevó el salario mínimo desde de agosto de 2010, se hace saber a las partes que, eventualmente, deberán ajustar los valores salariales respecto de las categorías que correspondan, a los efectos de que la remuneración total a percibir por los trabajadores en ningún caso sea inferior a los montos fijados mediante dicha Resolución.

Que las partes han acreditado la representación invocada con la documentación agregada a los actuados y ratificaron en todos sus términos el mentado acuerdo.

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que la Asesoría Técnico Legal de la Dirección Nacional de Relaciones del Trabajo de este Ministerio, tomó la intervención que le compete.

Que por lo expuesto, corresponde dictar el pertinente acto administrativo de homologación, de conformidad con los antecedentes mencionados.

Que por último corresponde, una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, la remisión de las actuaciones a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de realizar el cálculo de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, conforme lo previsto por el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el Decreto N° 900/95.

Por ello,

## **LA SECRETARIA DE TRABAJO**

### **RESUELVE:**

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 2/18 del Expediente N° 1.295.396/08, que ha sido celebrado entre la FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS (SUPEH) y la empresa EMPRENDIMIENTOS LABORALES SOCIEDAD ANONIMA, conforme a lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento de Coordinación registre el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa obrante a fojas 2/18 del Expediente N° 1.295.396/08.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Dirección de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el Artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Cumplido, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5º — Hágase saber que en el supuesto que este MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa homologado y de esta Resolución, las partes deberán proceder de acuerdo a lo establecido en el Artículo 5º de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6º — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese.

— Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.295.396/08

Buenos Aires, 25 de agosto de 2010

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 1177/10, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 2/18 del expediente de referencia, quedando registrada con el número 1147/10 "E". — VALERIA ANDREA VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

### **ANTECEDENTES DEL EMPRENDIMIENTO LABORAL**

#### **CARPETA ANEXA**

#### **INTRODUCCION**

- CAPITULO 1º: Del objeto y las conductas.

- 1.1.- Objeto.
- 1.2.- Conducta de buena fe de las partes.

- CAPITULO 2º: Del Desarrollo laboral del trabajador.

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

- CAPITULO 3º: De la conducción y la protección laboral-social

- 3.1.- Condiciones generales.
- 3.1.1.- Régimen de licencias.
- 3.1.1.1.- Licencia Ordinaria.
- 3.1.1.2.- Licencias especiales remuneradas
- 3.1.1.3.- Licencias por razones de salud.
- 3.1.1.4.- Licencias especiales.
- 3.1.1.5.- Actividad Gremial.
- 3.1.1.6.- Feriados Laborales
- 3.1.1.7.- Día del Trabajador Petrolero e Hidrocarburífero.
- 3.1.2.- Régimen de transferencia o extinción del contrato.
- 3.1.2.1.- Transferencia del contrato de trabajo.
- 3.1.2.2.- Extinción del contrato de trabajo.
- 3.1.2.3.- Decrecimiento de la demanda.
- 3.1.3.- Régimen de Obra Social.
- 3.2.- Protección y prevención laboral.
- 3.2.1.- Régimen de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina laboral.
- 3.2.1.1.- Seguridad e Higiene Industrial.
- 3.2.1.2.- Medicina laboral.

- CAPITULO 4º: Del Régimen Laboral y Retributivo.

- 4.1.- Jornada de Trabajo.
- 4.1.1.- Tareas insalubres.
- 4.1.2.- Tareas especiales.
- 4.1.3.- Francos no aplicados.
- 4.1.4.- Posibilidad de acción empresaria.
- 4.1.5.- Traslado desde la sede del Area a la Base Operativa.
- 4.2.- Régimen retributivo.
- 4.2.1.- Sueldo básico.
- 4.2.2.- Adicional tareas de turno.
- 4.2.3.- Tiempo en viaje.
- **4.2.4.- S.A.C.**
- 4.2.5.- Asignaciones familiares.
- 4.2.6.- Viáticos.
- 4.2.7.- Horas extras.
- 4.3.- Mayor estímulo.
- 4.4.- Personas Discapacitadas.

#### **ANEXO I: DESCRIPCION DE TAREAS:**

##### **ANTECEDENTES DEL EMPRENDIMIENTO LABORAL - "CARPETA ANEXA"**

Constitución: se detallarán las características y formas legales que hicieron a su constitución, consignándose asimismo cómo y dónde se registró oficialmente (Copia Acta constitutiva de la Empresa Certificada).

Objetivos: se detallarán los objetivos y alcances del emprendimiento, consignándose la relación de estos con las actividades que al respecto realizaba YPF S.A, previamente a su privatización.

Equipamiento: se detallarán los locales, materiales, equipos, herramientas, rodados, etc. que hubieren sido adquiridos a YPF S.A. para aplicar a la actividad productiva del emprendimiento (Copia del Documento de Compra o Cesión Certificada).

Servicios: se detallarán los servicios que se prestan a YPF S.A. destacando expresamente si estos responden a actividades que dicha empresa desarrollaba previamente a su privatización (Copia de Contrato u Orden de Compra - Primera y Ultima - Certificada).

Personal: se detallará el plantel de trabajadores ocupados, consignando analíticamente.

-Conducción: nómina de quienes integran esta línea destacando quienes son ex-ypfefianos.

-Base: similar información,

Varios: se incorporará todo otro antecedente que permita reafirmar los principios legales que delimiten clara y taxativamente la capacidad de representatividad gremial que acredita SUPE en función a Las normas legales vigentes.

#### **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO**

##### **INTRODUCCION**

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 29 de agosto de 2008 Partes intervinientes: Por el sector empresario EMPRENDIMIENTOS LABORALES S.A. con domicilio en Ruta Nac. N° 11 Km 331 Esq. Facundo Quiroga, representado por el Sr. Hugo Antonio Basla, y por el sector

laboral, FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO "SUPeH", con domicilio en Rivadavia 869, Buenos Aires, representada por su Secretario General Dn. Antonio CASSIA, su Secretario Asuntos Gremiales y Capacitación D. Julio SCHIANTARELLI y su Secretario de Administrativa y Actas D. Pedro CERESO.

Actividad regulada: Actividades propias de la Industria que YPF S.A. realizaba por administración y en su proceso de transformación y privatización procedió a tercerizarla en la persona del Emprendimiento Laboral, suscriptor de este acuerdo convencional, que tuvo su origen en los canales precitados.

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

Número de beneficiarios: 6 (seis) de trabajadores, con constancia que esta cantidad resultará fluctuante en directa relación con la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial, en el mercado oferente.

Ambito de aplicación: Todo el territorio nacional.

Período de vigencia: La presente Convención Colectiva regirá por un período de veinticuatro meses, a partir de la fecha de suscripción, destacándose que durante este lapso de vigencia las partes intervinientes podrán pactar modificaciones, supresiones e inclusiones que respondan a necesidades expresamente fundadas, las que sólo tendrán efecto práctico a partir del momento en que resulten homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social. La no denuncia de vencimiento por ambas o una de las partes hará que el presente acuerdo convencional resulte automática y sucesivamente prorrogado por similares períodos al precedentemente pactado.

#### **- CAPITULO 1º: - DEL OBJETO DE LAS CONDUCTAS**

- 1.1.- OBJETO: El objeto de este Convenio se funda en el establecimiento de un digesto normativo que asegure el ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, con alcance al orden laboral y socio-asistencia entre el "Emprendimiento Laboral precitado" en representación del sector empresario y "Federación SUPeH," en representación de los trabajadores, según los siguiente principios:
  - Asegurar la constitución de una comunidad de trabajo fundada en la justicia social, animada en una auténtica vocación de servicio y concientizada en asumir la permanente defensa de la Empresa y de sus intereses, en forma constante y responsable.
  - Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado como persona individual, y como integrante de la organización sindical suscriptora de este acuerdo.
  - Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de que es titular cada trabajador en relación directa con los derechos de la Empresa, entendida como unidad de producción.
  - Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio un sistema de remuneraciones, dignas y actualizadas, que compensen el esfuerzo realizado, estimulen su eficiencia, premien su dedicación y promuevan su capacitación laboral técnica-profesional.
  - Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio un sistema integrado y solidario de cobertura socio-médica asistencia, regulado por la significación de los recursos económicos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales prescriptas legalmente.
  - Asegura la participación de Federación SUPeH en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores.
- **1.2.- CONDUCTA DE "BUENA FE" DE LAS PARTES** Del Trabajador.
  - Observar la cumplimentación estricta de las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.
  - Procurar el buen uso de los elementos y útiles de trabajo que se le provean, especialmente aquellos que hacen a su seguridad psicofísica en el ejercicio de sus funciones.
  - Actuar con diligencia, prestando su servicio con puntualidad y asistencia regular y con dedicación y eficiencia adecuada a las características del trabajo y a los medios instrumentales que se le provean al efecto.
  - Mantener un alto espíritu de colaboración e integración, obviando toda reticencia que conduzca a frenar el proceso productivo.
  - Comunicar sus posibles inasistencias en tiempo y forma tal que el empresario pueda ordenar la prestación de los servicios para el cumplimiento del plan de producción.

- Prestar los auxilios o ayudas extraordinarias que se le requiera en caso de peligro grave e inminente para las personas o para los bienes empresarios.

Del Empleador

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

## **-CAPITULO 2º: DEL DESARROLLO LABORAL DEL TRABAJADOR.**

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

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

- 2.2.- Sistemas de contratación:

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

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

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

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

- 2.3.- Derecho a la carrera:

• 2.3.1.- Ascensos: El trabajador ejercerá el derecho a su superación en la estructura organizacional, a cuyos efectos la Empresa cubrirá los cargos vacantes que se produzcan a través del ascenso de quienes se encuentren ubicados en niveles inferiores en tanto acrediten idoneidad y capacidad laborativa compatibles con las exigencias del puesto, ponderación y proyección ésta, que se efectuará en consenso con la organización gremial.

A Los efectos de mantener la debida eficiencia laboral el trabajador seleccionado para el ejercicio de un puesto de trabajo de nivel superior al que desempeña, cumplirá un proceso de aceptación y prueba por el término de noventa días, lapso durante el cual Empresa evaluará su desempeño a fin de ratificar o rectificar su ascenso informando de ello a la organización gremial para lograr consenso en la decisión adoptada.

Durante este período conceptuado "de adaptación y prueba" el trabajador acreditará derecho al cobro de las diferencias salariales que se presenten entre el ganancial de su categoría de revista y el correspondiente a su nueva función, ello lógicamente con carácter temporario y

reversible a fin de asegurar el derecho a cobro de una mayor función ejercida que será ratificada o rectificadora según procediera o no su confirmación en el cargo vacante.

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

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

- 2.3.4.- Estructura salarial básica: Mediante la implementación del catálogo de funciones a desarrollar en común por las partes, la estructura salarial reconocible a los trabajadores del "Emprendimiento Laboral" estará conformada por un único ganancial fijo y estable denominado "Sueldo Básico" que contará con un grado cierto de flexibilización al mediar dos valores por categoría, debiéndose considerar el primero como "Básico Standard" y el segundo como "Básico Maximizado", aclarándose que ambas variarán con ajuste a los méritos personales y a la tipificación diferenciada de los regímenes laborales de aplicación.

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

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

### **-CAPITULO 3º: DE LA CONDICION Y PROTECCION LABORAL**

- 3.1.- Condiciones Generales.

- 3.1.1.- Régimen de Licencias.

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

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

- Por nacimiento de hijo: dos días corridos.

- Por matrimonio: diez días corridos.

- Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en tanto cumplen los requisitos legales vigentes: tres días corridos.

- Por fallecimiento de hijos, padres o padres políticos: tres días corridos.

- Por fallecimiento de hermano: dos días corridos.

- Para rendir examen en la enseñanza media universitaria, dos días por examen hasta un máximo de diez días anuales.

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

- 3.1.1.3.- Licencias por razones de salud.

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

- 3.1.1.4.- Licencias y permisos especiales

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

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

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

- 3.1.1.7.- Día del trabajador Petrolero: El día 20 de setiembre será considerado como feriado por celebrarse el "Día del Trabajador Petrolero", ajustándose el desarrollo de dicha jornada a lo dispuesto en las normas legales vigentes a tales fines, quedando establecido que en el caso

que la Empresa disponga el normal desarrollo de las tareas durante dicho día, se deberá proceder a abonar el mismo con los recargos legales correspondientes.

- 3.1.2.- Régimen de transferencia o extinción del contrato de trabajo.
- 3.1.2.1.- Transferencia del contrato de trabajo: Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la transferencia definitiva, arrendamiento o cesión transitoria de Empresa, se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.
- 3.1.2.2.- Extinción del contrato de trabajo: Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la extinción del contrato de trabajo por las distintas causales concurrentes (justa causa, acuerdo de partes, fallecimiento, etc.), se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.
- 3.1.2.3.- Decrecimiento de la demanda: Indudablemente los factores, explícita y reiteradamente expresados en este acuerdo marco, son suficientemente claros para entender que en caso de falta de trabajo, total o parcial, el trabajador y la empresa procurarán que resarcimientos indemnizatorios consecuentes, sin desnaturalizar ni cuantitativa ni cualitativamente derechos de obligaciones de la segunda, respondan a objetivos compartidos que se deberán consensuar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.
- 3.1.3.- Régimen de Obra Social

La Empresa atenderá la cobertura médico-asistencial de los trabajadores y su grupo familiar primario "a cargo" a través de la Obra Social sindical "O.S.Pe." estando la extensión de sus alcances compatibilizado con las posibilidades económicas que ofrezca la eficiente y correcta administración de los recursos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales con menos la derivación porcentual dispuesta en favor del A.N.S.A.L. El Plan Asistencial será de aplicación integral y uniforme en función al principio de solidaridad en que se funda el concepto de Obra Social, es decir que sin distinciones ni discriminación de tipo alguno todos los trabajadores y familiares adheridos acreditarán igualdad de derechos en cuanto a prestación, utilización, condiciones, calidad y eficiencia de los servicios respecta.

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

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

A tales efectos complementariamente de la obligatoriedad de implementar medidas y acciones que otorguen la debida seguridad de uso y operatividad en las maquinarias, herramientas, instalaciones y equipos aplicados al trabajo, la Empresa deberá proveer al trabajador de los elementos e indumentarias de protección y seguridad que para cada actividad resulten técnicamente aconsejables.

En salvaguarda del objetivo de seguridad y protección perseguido, los trabajadores acreditarán la responsabilidad inexcusable de utilizar, durante las horas de prestación de servicios, todos los elementos e indumentarias especiales que le fueran suministrados por la Empresa, considerándose falta grave la no observancia de estos principios.

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

Asimismo y observando términos lógicos de reposición, la Empresa entregará a los trabajadores, aplicados a las actividades operativas, ropa de trabajo adecuada a las características regionales y sus variables meteorológicas, sin dejar de atender la provisión de impermeables y botas de agua para protección de lluvias.



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

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

En uso de Las atribuciones que le son legalmente propias y a través de su servicio de medicina laboral, la empresa ejercerá el poder de controlar o verificación de las ausencias por enfermedad en que incurra el trabajador, considerándose falta disciplinaria la comprobación de falseamiento en la pretendida justificación de la ausencia.

#### **-CAPITULO 4º: DEL REGIMEN LABORAL Y RETRIBUTIVO**

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

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

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

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

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

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

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

- 4.1.4.- Situaciones horarias especiales: En ningún caso, la Empresa podrá 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 o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la Empresa, en cuyo caso se retribuirá de acuerdo a la ley.

La Empresa tendrá la facultad de implementar otro sistema de distribución de las jornadas de trabajo en tanto medien razones valedoras 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 a afianzar su posicionamiento en el mercado.

Indudablemente estas variantes resultarán consecuencia 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.

- 4.1.5.- Traslado desde la Sede del Area a la Base Operativa: Cuando las distancias y condiciones de carencia de movilidad pública así lo justifiquen, la Empresa facilitará a su exclusivo cargo el transporte aéreo o terrestre desde la Sede del Area hasta la Base Operativa y viceversa, no constituyendo estos viajes jornadas de trabajo ya que el trabajador no estará a disposición ni desempeñará tarea alguna durante el mismo, debiendo por ello considerarse la acción como la concesión de un beneficio adicional extraordinario.
- 4.2.- Régimen retributivo
- 4.2.1.- Sueldo Básico: Con ajuste a la ubicación de las distintas funciones operativas y administrativas dentro del esquema numérico de categorización, y en función a los méritos personales o las características de la fórmula de jornada laboral, los sueldos básicos estarán así conformados:
- 4.2.2.- Adicional no remunerativo: En el inicio de estas tratativas, ambas partes acuerdan, atento a la situación que atraviesan los trabajadores, incorporar un monto no remunerativo, hasta que sea homologado el presente convenio, los montos de los mismos, se reflejan en la tabla de valores que figuran en el punto anterior; el mismo se irá incorporando al básico en el orden del veinticinco por ciento (25%) mensual.
- 4.2.3.- Adicional Tareas de Turno: Este adicional es de alcance quienes desarrollan tareas bajo el régimen de “turnos fijos diurnos”, “turnos fijos” y “turnos rotativos diagramados” y su determinación económica responde a lo siguiente:

CATEG.	SUELDO BAS.	STANDARD	SUELDO BAS. MAXIM.	NO REMUNERATIVO
A	\$ 1.250	\$ 1.500	\$ 200	
B	\$ 1.510	\$ 1.850	\$ 200	
C	\$ 1.900	\$ 2.150	\$ 300	
D	\$ 2.160	\$ 2.290	\$ 300	
E	\$ 2.300	\$ 2.600	\$ 300	
F	\$ 2.610	\$ 2.910	\$ 300	

Jornada diurna rotativa: 5% Básico de revista.

Turno rotativo y diagramado:

- Turno fijo.....10%
- Cubriendo 2 turnos.....15%
- Cubriendo 3 turnos.....30%

Destácase que el coeficiente precisado resulta compensatorio de la tarea de turno, y las consecuencias que genera este especial tipo de trabajo rotativo y en equipo que opera bajo el sistema conocido como “almanaque negro”.

- 4.2.4.- Sueldo Anual Complementario: En los tiempos y formas legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago de ambos semestres del Sueldo Anual Complementario o su parte proporcional, cuando se produzca el distracto laboral anticipado y proceda practicar la liquidación final de haberes.
- 4.2.5.- Asignaciones familiares: Con ajuste a los importes, conceptos y coeficientes de corrección legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago ordinario y extraordinario de las asignaciones familiares.
- 4.2.6.- Viáticos: El personal afectado a las tareas de turno y que por las características propias de sus funciones y lugar de residencia distante deban alojarse en campamentos, hoteles o trailers, serán acreedores al siguiente sistema de viáticos por los gastos de alimentación, alojamiento y mayores costos que impone esta modalidad de vida, en tanto la Empresa no otorgue estas concesiones en especie:
  - La Empresa anticipará, en función a la previsión y proyección de los días aplicados al trabajo, los recursos económicos necesarios para el trabajador atienda sus necesidades básicas de subsistencia, como lo son el alojamiento y la alimentación, sin afectar los recursos provenientes de su sueldo.
  - Al cese de la actividad laboral que genera el derecho a la percepción de viáticos, el trabajador rendirá a la Empresa los gastos realizados acompañando los comprobantes respectivos, restituyendo los montos correspondientes cuando el gasto haya resultado inferior a lo anticipado o percibiendo la diferencia correspondiente cuando se presente una situación inversa, es decir cuando el gasto supere lo anticipado.
  - El sistema implementado convencionalmente se tipifica bajo la figura “reintegro de gastos efectivamente realizados y comprobados” por lo que, al no producir incremento o disminución en el patrimonio del trabajador, está exceptuado de la conceptualización “remuneración” por imperio de lo prescrito en el Artículo 106º de la Ley de Contrato de Trabajo y su modificatoria por Ley 24.700.

- 4.2.1.- Horas extras: 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, la Empresa compromete la adopción de previsiones técnicas y administrativas en procura de que la prestación de servicios por parte de los trabajadores, se cumpla dentro de los límites impuestos para las jornadas normales de trabajo, utilizando el recurso del recargo laboral sólo ante la eventual concurrencia de razones de fuerza mayor que afecten la seguridad a los intereses empresarios.
- 4.3.- Mayor estímulo: Las partes acuerdan que resultará facultativo del “Emprendimiento laboral” establecer sistemas de reconocimientos retributivos excepcionales y circunstanciales que actúen como estímulo ante el mejor y mayor rendimiento que pudiera demostrar la organización en su generalidad, o un área específica o un trabajador como unidad individual, según procediere.
- Estos reconocimientos especiales “no sentarán precedente de salario fijo intangible”, toda vez que su asignación será consecuencia de un hecho o acto puntual que implique un beneficio económico adicional al programa de gestión trazado por el “Emprendimiento laboral” y del que, por este sistema, resultará partícipe el trabajador.
- Asimismo resultará “excepcional”, al estar su aplicación condicionada al resultado de la gestión empresarial y “circunstancial” al establecerse su reconocimiento en función a la concurrencia de un hecho que puede darse en una oportunidad y repetirse o no en el tiempo.
- En razón a tratarse entonces de un concepto que demuestra características de excepcional, circunstancial, no intangible y de actuar como estímulo ante el mayor y mejor rendimiento laboral, el Artículo 4º de la Ley 24.241 lo ubica como exceptuado de aportes y contribuciones.
- 4.4.- Personas Discapacitadas: Las partes acuerdan favorecer las acciones tendientes a procurar en lo posible, la incorporación de personas discapacitadas cuyo perfil de viabilidad laboral se ajuste a los requerimientos del cargo a cubrir, previéndose durante el período de prueba el desarrollo de un programa de capacitación y adaptación al puesto de trabajo que incluso prevea una constante readaptación ante los avances tecnológicos.

#### **ANEXO I: DESCRIPCION DE TAREAS:**

La categorización y asignación básica remunerativa responde a las obligaciones que funcionalmente le son propias a cada uno de los equipamientos escalafonarios integrados por la especificación y descripción de las tareas asignadas.

Ejemplo: CATEGORIA “A” “AYUDANTE”, tiene la misión de asistir a los oficiales en sus trabajos esenciales.