

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

Capítulo I

Artículos comunes para todos los trabajadores del Grupo de Empresas

ARTÍCULO 1º: PARTES INTERVINIENTES:

YPF S.A., OPESSA Y FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS (S.U.P.eH.).-

ARTÍCULO 2º: APLICACIÓN DE LA CONVENCION:

2.1 VIGENCIA:

Convenio de Relaciones	(PARTE I): 01-01-2011 AL 31-12-2014
Convenio Salarial	(PARTE II): 01-01-2012 AL 31-12-2012 01-01-2013 AL 31-12-2013 01-01-2014 AL 31-12-2014

Queda establecido que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de (4) cuatro años (01-01-2011 al 31-12-2014), destacándose que como intención primaria de las partes, a favor de procurar dotarlo de una debida flexibilización y dinámica, durante su lapso de vigencia y con inmediata y efectiva aplicación las partes podrán pactar con ajuste a derecho modificaciones, adaptaciones, supresiones o inclusiones que respondan a necesidades objetivas y expresamente fundadas, acuerdos estos que serán sometidos a la gestión de homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

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

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

2.2. RECONOCIMIENTO MUTUO: Considerando: Que según las Resoluciones 194/47 y 135/91 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, otorgan a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH), en adelante **EL GREMIO**, Personería Gremial N° 60 reconocen la representatividad como único sindicato del personal de YPF S.A. Que dicho encuadramiento ha sido convalidado por el artículo 43 de la ley 23.696 de Reforma del Estado y por Confederación General del Trabajo.

Las partes se reconocen mutuamente y entre sí, el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales de todo el personal de YPF SA, OPESSA y toda otra empresa en la cual YPF SA sea el operador, en adelante "**LAS EMPRESAS**".

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

2.3. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

Todos los establecimientos de LAS EMPRESAS y toda otra empresa en la cual YPF SA sea el operador, y todos aquellos en donde hubiera trabajadores propios.

2.4. ACTIVIDAD A QUE SE REFIERE:

Toda actividad que se desarrolle en los ámbitos de Exploración, Producción, Industrialización, Comercialización, Transporte y Administración del Petróleo y sus derivados en continente y costa afuera. Estas actividades serán desglosadas en cada uno de los capítulos/partes en que se desarrollaran en este acuerdo.

ARTÍCULO 3º: EXCLUSIVIDAD

Reconocimiento mutuo – Representación sindical y encuadramiento convencional

En función de la Personería Gremial otorgada por el Ministerio de Trabajo de la Nación, convalidada por el artículo 43 de la ley de Reforma del Estado y por Confederación General del Trabajo las partes se reconocen mutuamente y entre sí, el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales de todo el personal de LAS EMPRESAS. Como consecuencia de lo expuesto, se detallan a continuación los alcances de la representación sindical respecto del personal comprendido en la misma, y los alcances convencionales respecto del personal encuadrado por los convenios colectivos que se renuevan.

A) Personal COMPRENDIDO dentro de la representación sindical de EL GREMIO:

Las partes ratifican por el presente la representación sindical de la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos y sus filiales adheridas respecto de la totalidad del personal de LAS EMPRESAS en todo el Territorio de la República Argentina, cualquiera

sea la naturaleza y el carácter de la vinculación contractual individual y de su ubicación, categoría y Jerarquía en Planta Orgánica, con la única excepción de las posiciones de Gerentes y Directivos. La representación sindical del mencionado personal ha sido establecida por la Autoridad de Aplicación mediante el otorgamiento de la Personería Gremial N° 60 a través de las resoluciones Res. MTSS 194/47 de fecha 21/07/1947, Res 171/64 y ampliada a través de Res. DNAS 135/91 en virtud de lo establecido por el art. 43 de la Ley 23696 y su decreto reglamentario 2778/90 resultando incluidos “los trabajadores que como consecuencia de la transformación de YPF S.A. operada en el marco de la Ley 23696 y su Decreto Reglamentario 2778/90, hayan pasado o pasen en el futuro a constituir o formar parte de sociedades de cualquier tipo o naturaleza u otras entidades, o a prestar servicios en las mismas, bajo cualquiera de las formas o modalidades autorizadas por la legislación vigente, y cuyo objeto social sea la prestación de servicios o la realización de obras, tareas u operaciones de cualquier índole, propias o inherentes a la industria y actividades relacionadas con los hidrocarburos, afines y complementarias, quedando también incluidos los trabajadores que, sin haberse desempeñado con anterioridad en YPF S.A., se incorporen en el futuro o formen parte de las referidas sociedades o entidades, o desempeñen en ellas o para ellas las actividades y servicios antes mencionados”.

B) Personal ENCUADRADO en el marco del alcance personal de los convenios colectivos de trabajo que se renuevan, las partes acuerdan que los mismos son de aplicación para todos los trabajadores y empleados de “**LAS EMPRESAS**”, cualquiera sea la naturaleza y el carácter de la vinculación contractual individual y de su ubicación, categoría a todo el Personal de Base de YPF S.A., todo el Personal de Base de OPESSA, y todo el Personal Jerárquico y Superior de YPF S.A. y OPESSA, con el alcance establecido en el correspondiente Capítulo Especial del presente Convenio.

OBJETO DE ESTE CONVENIO Y PERSONAL COMPRENDIDO

ARTÍCULO 4º: El presente Convenio tiene por objeto, establecer un ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo entre LAS EMPRESAS, en su calidad de empleador y EL GREMIO, por sí y en representación de sus Sindicatos y de los trabajadores de las Empresas afectados al servicio de ella, según los siguientes principios:

- a)** Asegurar la constitución en el seno del grupo de empresas de una comunidad de trabajo integrada por todos los trabajadores de las mismas.-
- b)** Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado individualmente y como integrante de organizaciones sindicales afiliadas a EL GREMIO.-
- c)** Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de que es titular cada trabajador en relación con los derechos del grupo de Empresas, entendida como unidad de producción dirigida al logro de los objetivos Empresarios.-
- d)** Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio, un sistema de remuneraciones dignas y actualizadas, que resulten compensatorias del esfuerzo

realizado, estimulen su eficiencia, premien su dedicación y promuevan su más alta capacitación técnica, profesional y científica.-

- e) Asegurar la participación de EL GREMIO en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en este Convención Colectiva de Trabajo (y a través de ella, de sus Sindicatos) en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores comprendidos en el presente convenio o que afecten la continuidad de su carrera.
- f) A tal fin, la Entidad Gremial tendrá la oportuna y debida participación en todo lo que hace al aseguramiento de su carrera, compatible con la situación económica del grupo de Empresas; en la forma y con los alcances que se establecen en esta Convención Colectiva y en la legislación vigente.-
- g) Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio, un sistema de promoción educacional, técnica y profesional, como medio justo y adecuado para obtener altos niveles de eficiencia, en la prestación de los servicios a cargo de la Empresa, y de satisfacer legítimas aspiraciones de aquellos.-

ARTÍCULO 5º: Este CONVENIO COLECTIVO regula el régimen laboral de los trabajadores que prestan servicio en todos los Establecimientos del Grupo de Empresas.-

BENEFICIOS PREEXISTENTES

ARTÍCULO 6º: Este convenio no anula ningún beneficio otorgado a la fecha por la Empresa, ni compromisos asumidos en representación de los trabajadores, siempre que no resulten acumulativos o sean sustituidos por lo acordado en el presente Convenio. Las Actas y Acuerdos arribados con anterioridad a la firma del presente, cualquiera sea su naturaleza, y aquellas que se firmen a posteriori, pasan a ser parte integrante del mismo siempre que los beneficios que establezcan no sean acumulativos.

NORMAS MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR

ARTÍCULO 7º: En caso de duda relacionada con la aplicación de algún derecho o algún beneficio establecido a través de normas legales o convencionales que le corresponda al trabajador, siempre se tomará la norma más favorable al trabajador.

RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO

ARTÍCULO 8º: Los trabajadores comprendidos en este Convenio, cualquiera sea su nivel y función, están vinculados a una de las Empresas de Grupo referidas en el punto 2.2 por contratos individuales de trabajo sujetos a las distintas modalidades de contratación reconocidas por las normas vigentes.-

ARTÍCULO 9°: Todo trabajador comprendido en este convenio que se encuentre vinculado a alguna de las Empresas referidas en el punto 2-2, desde su ingreso, y a fin de posibilitar su evolución y progreso deberá mantener su contracción al trabajo, su buena conducta y competencia para desempeñarlo, con miras a alcanzar el desarrollo en el puesto o posición actual o futura dentro de su campo ocupacional.-

POLIVALENCIA FUNCIONAL

ARTÍCULO 10°: La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al trabajador funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, en atención a la finalidad de eficiencia operativa, cuando condiciones de la operación o de la tarea hagan necesaria su razonable aplicación, entendiéndose que para dichas situaciones se deberá tener la necesaria intervención de la Organización Gremial 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 su cumplimiento será valorado positivamente en la evaluación de desempeño del trabajador.-

EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO

ARTÍCULO 11°: Con prescindencia de los sistemas de ascensos firmes o transitorios establecidos en el presente convenio, se establecerá un sistema de evaluación por desempeño, el que tendrá por finalidad evaluar el desempeño que ha tenido cada trabajador en el ejercicio del puesto que ocupe.

Este sistema de evaluación de desempeño que proyectará la empresa, con la debida y oportuna intervención de la Organización Gremial, constituirá el factor determinante en la mejora del ganancial anual del trabajador, sin que ello implique un cambio de categorización, cargo y función, teniendo en cuenta a dichos efectos el resultado obtenido en la evaluación realizada y a las pautas presupuestarias establecidas por la empresa a tales fines.

Respecto de aquellos trabajadores que no superen los estándares requeridos, y en los casos puntuales en que El GREMIO tenga dudas sobre el tratamiento a seguir en los mismos, podrá solicitar a LA EMPRESA información al respecto y el plan de mejoramiento y capacitación necesarios para poder realizar un análisis objetivo de las acciones a seguir.

TRASLADOS

ARTÍCULO 12°: La Empresa podrá disponer el traslado de los trabajadores, con la necesaria intervención gremial, en los siguientes casos:

- a) Para satisfacer necesidades del servicio, según las exigencias de la producción o de la organización del trabajo.-
- b) Por motivos de salud del trabajador o de los integrantes de su grupo familiar primario.-

ARTÍCULO 13º: El traslado dispuesto por las Empresas para satisfacer necesidades del servicio según exigencias de la producción o de la organización del trabajo, se realizará exclusivamente para cubrir vacantes que no puedan cubrirse por ascenso del personal de la dependencia, o cuando por razones de urgencia o por la experiencia o idoneidad técnica o científica del trabajador sea conveniente.-

ARTÍCULO 14º: El trabajador con más de DIEZ (10) años de antigüedad en la Empresa y más de CINCO (5) años continuados en una zona determinada, podrá solicitar su traslado, siempre que en la dependencia o zona a la cual gestiona su pase, exista vacante que no pueda ser cubierta mediante ascenso de personal de la misma, que se pueda desempeñar útilmente según sus experiencias o idoneidad y que sus servicios sean considerados convenientes o necesarios por la Dependencia de destino, con la aprobación de Recursos Humanos.-

ARTÍCULO 15º: El traslado del trabajador dispuesto por la Empresa cuando no sea a su solicitud, no importará pérdida de la categoría efectiva en la que revistaba al momento de ordenarse el mismo o alteración no razonable de las funciones o disminución de su remuneración.-

ARTÍCULO 16º: El trabajador deberá hacer efectivo el traslado dentro de los TREINTA (30) días siguientes al de su notificación, salvo que la decisión pertinente debidamente fundada en razones de servicio determine un plazo distinto no inferior a QUINCE (15) días.-

LICENCIA POR TRASLADO

ARTÍCULO 17º: Los trabajadores trasladados gozarán de licencia especial con goce de su remuneración, comprensiva de:

- a) Los días de viaje.-
- b) CINCO (5) días corridos a fin de permitirle la preparación de sus enseres personales desde su lugar de origen y ordenar su vida familiar, obtener vivienda, instalarse, etc., en su nuevo destino.-
- c) En situaciones especiales, determinadas por la distancia o la dificultad de las comunicaciones, o la dificultad para obtener vivienda adecuada a sus necesidades familiares, o para ubicar a sus hijos en establecimientos educacionales, el trabajador trasladado tendrá derecho a un plazo adicional de licencia de hasta DIEZ (10) días corridos o fraccionados, con goce de remuneración.-

COMPENSACIÓN POR TRASLADO

ARTÍCULO 18°: Esta disposición será de aplicación al personal propio conforme la Política establecida para todo el personal del Grupo de Empresas

ARTÍCULO 19°: Las Empresas revisarán los montos establecidos en la Política de Compensación por Traslados en procura que los mismos no queden desactualizados en orden a su finalidad, participando a EL GREMIO del estado y modificación planificada en cada oportunidad.

PERMUTAS

ARTÍCULO 20°: Los pedidos de permuta que formule el personal serán considerados y acordados con intervención de EL GREMIO o sus Sindicatos, en el caso que ambos trabajadores tengan asignada la misma categoría y concurren, además, las siguientes condiciones:

- a) Que las funciones efectivamente desempeñadas por los solicitantes sean idénticas o similares, de modo que ambos puedan cubrirlas con análoga eficacia
- b) Que medie conformidad expresa de los Jefes Superiores respectivos.-

CAMBIO DE FUNCIONES

ARTÍCULO 21°: Las Empresas podrán disponer el cambio de las funciones asignadas a los trabajadores ajustándose a lo establecido en el artículo anterior.-

ANTIGÜEDAD O TIEMPO DE SERVICIO DEL TRABAJADOR

ARTÍCULO 22°: A todos los efectos se sujetará 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 y en sus empresas integradas. El personal con antigüedad superior a dos (2) años percibirá un adicional de monto fijo y carácter remunerativo denominado “adicional por antigüedad”, que se graduará en función de sus años de servicio. El importe de dicho monto por cada año de antigüedad será fijado por acuerdo de partes, y actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

ARTÍCULO 23°: 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 o por el hecho o con motivo del trabajo.
- c) Licencia por enfermedad o accidente inculpable.
- d) Licencia por maternidad.
- e) Licencia por motivos familiares.
- f) Licencia por desempeño de cargos electivos o representativos de carácter sindical.
- g) Licencias por examen.
- h) Licencia por traslado.
- i) Licencia por adopción.

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 24º: Todo lo referido a jornada de Trabajo se ajustará a lo establecido en el régimen legal vigente.- Sin perjuicio de ello LAS EMPRESAS y EL GREMIO acordarán un sistema de jornada de trabajo que contemple los regímenes actualmente vigentes, ajustándose a las características de la actividad.

La jornada de trabajo de los conductores de vehículos afectados al transporte de combustibles se inicia a la hora que indique la empresa y en el lugar denominado Base de Operaciones, y termina en el mismo lugar cuando hace entrega del vehículo.-

En el supuesto que la finalización de la jornada diaria de trabajo no concorra 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.-

ARTÍCULO 25º: LAS EMPRESAS acordarán con EL GREMIO los regímenes horarios máximos diarios o por ciclos semanales permanentes o transitorios, generales o especiales, continuados o por temporadas o por actividades o por zonas o que por cualquier otra razón de conveniencia, oportunidad o necesidad requiera de su implementación, teniendo en consideración:

- a) La necesidad de proteger prioritariamente la salud de los trabajadores.-
- b) Los fines de La Empresas y las exigencias de la producción.-

ARTÍCULO 26º: A los efectos establecidos en el Art. anterior de este Convenio y con respecto al tiempo de trabajo efectivo que emplee el trabajador, durante los viajes en comisión de servicio, las partes convienen que se registrá por lo establecido en la Política de Viajes.-

ARTÍCULO 27º: 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. De no ser así, se estará a lo dispuesto en cada Capítulo en particular del presente convenio.

DESCANSO SEMANAL

ARTÍCULO 28º: 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 operativa 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 29º: 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:

- a) 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 de este Convenio.-
- b) Cuando exista peligro de accidente, accidente ocurrido, situaciones de fuerza mayor, medien exigencias transitorias y excepcionales de la Empresa 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 30º: 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 31º: El goce del descanso semanal, en ningún caso podrá determinar la disminución o supresión de la remuneración del trabajador en los días y horas a que el mismo se refiere.-

ARTÍCULO 32º: LAS EMPRESAS con la intervención de EL GREMIO o sus Sindicatos 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 continuo 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.-

FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES Y DE ASUETO DE CARÁCTER NACIONAL, PROVINCIAL

ARTÍCULO 33º: En materia de “Feriados Nacionales” y de “Días no laborales” se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

ARTICULO 34º: 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 35º: El día 20 de septiembre será considerado como feriado, por celebrarse el “DÍA DEL TRABAJADOR PETROLERO”, ajustándose el desarrollo de dicha jornada a lo dispuesto en las normas en vigencia para 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.

ARTÍCULO 36º: Los feriados provinciales serán otorgados por la Empresa 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

DESCANSO ANUAL REMUNERADO

ARTÍCULO 37º: A todos los efectos el Descanso Anual Remunerado estará sujeto a lo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo.-

ARTÍCULO 38º: A los efectos de lo establecido en el artículo anterior, se fijan los siguientes plazos básicos y mínimos de descanso anual remunerado.-

a)	De	6 meses hasta 5 años:	14 días corridos
b)	De	5 años hasta 10 años:	21 días corridos
c)	De	10 años hasta 15 años:	28 días corridos
d)	De	15 años hasta 20 años:	30 días corridos
e)	De	20 años y más:	35 días corridos

ARTÍCULO 39º: La licencia anual de descanso de los trabajadores podrá ser fraccionada por las siguientes causas:

- a) Necesidad de servicio que exija la colaboración del trabajador.-

- b) De común acuerdo entre las partes podrá acumularse a un periodo de vacaciones la tercera parte de un periodo inmediatamente anterior que no se hubiere gozado en la extensión fijada por la Ley.
- c) Será de aplicación a este artículo lo dispuesto por la ley 24.013.

ARTÍCULO 40º: La licencia por descanso anual, podrá interrumpirse por razones de servicio, en situaciones excepcionales cuando la colaboración del trabajador por su particular idoneidad o experiencia o eficiencia técnica resulte necesaria; en tal caso, LAS EMPRESAS adoptarán las medidas necesarias para otorgar el tiempo faltante de licencia de inmediato y de ser posible en el mismo año calendario.- En estas situaciones, el trabajador no podrá rehusar su colaboración.-:

También podrá interrumpirse la licencia por descanso anual, en los casos de enfermedad o accidente inculpable del trabajador, debidamente acreditados por el médico laboral, en cuyo caso continuará en uso de la licencia después del alta médica respectiva, sin que este período de continuación sea considerado como una nueva fracción, sino como integración del anterior.

ARTÍCULO 41º: A solicitud del trabajador, LAS EMPRESAS deberán conceder conjuntamente -acumulando los respectivos plazos las licencias por descanso anual y matrimonio cuando corresponda, aún cuando ello implique alterar la oportunidad de su concesión.-

ARTÍCULO 42º: Cuando en LAS EMPRESAS presten servicios trabajadores que revisten la calidad de padres e hijos o esposo y esposa, a solicitud de los mismos, LAS EMPRESAS adoptarán las medidas necesarias para otorgarles el descanso anual en forma conjunta y simultánea, siempre que ello no afecte notoriamente el desenvolvimiento normal del servicio.-

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES POR EL HECHO O CON MOTIVO DEL TRABAJO

ARTÍCULO 43º: Será de exclusiva aplicación a este título lo dispuesto por la normativa vigente en materia de riesgos del trabajo.-

LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

ARTÍCULO 44º: Las licencias que se establecen en este TÍTULO, tienen por objeto asegurar la continuidad de los ingresos del trabajador durante los plazos que se fijan, cuando por causa de enfermedad o accidente inculpable se encuentre impedido de prestar servicios, permitiendo su adecuada atención médica, se trate de una misma enfermedad, crónica o no o de un único accidente o de varias enfermedades o de distintos accidentes y en cualquier caso, también de sus secuelas y reagravaciones.-

El trabajador tendrá derecho a gozar de estas licencias desde el momento de su afectación, debiendo mediar debida notificación fehaciente a LAS EMPRESAS, cualquiera sea el carácter del contrato de trabajo que lo vincule a las compañías.-

ARTÍCULO 45º: Para la atención de enfermedades y accidentes que no asuman particular gravedad, el trabajador tendrá derecho a gozar de licencia con goce íntegro de su remuneración de acuerdo a la legislación vigente.-

ARTÍCULO 46º: Vencidos los plazos de interrupción del trabajo previstos por el artículo precedente, si el trabajador no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de UN (1) año contado desde el vencimiento de aquellos.- Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.-

ARTÍCULO 47º: Durante el curso de los períodos de licencias por enfermedad o accidente de trabajo, o antes o después de su vencimiento, LAS EMPRESAS o el trabajador podrán solicitar:

a) La intervención de Medicina Laboral, con objeto de determinar la capacidad laborativa del trabajador en relación a las funciones que puede desempeñar o a las tareas que puede realizar según su aptitud psicofísica restante o su experiencia o idoneidad, pero atendiendo de modo prevalente al restablecimiento de la salud.-

b) La intervención de Medicina Laboral, a fin de que determine la existencia de incapacidad total o permanente que posibilite al trabajador la obtención de la jubilación por invalidez.-

Este artículo quedará sujeto a los procedimientos que se establecen expresamente en la Ley de Riesgos de Trabajo.

ARTÍCULO 48º: El trabajador deberá permitir a LAS EMPRESAS, en todos los casos, el ejercicio oportuno y adecuado de su facultad de controlar la evolución de su estado de salud.-

ARTÍCULO 49º: Durante el curso de las licencias previstas en este TÍTULO, LAS EMPRESAS no podrán modificar unilateralmente la situación contractual del trabajador.-

ARTÍCULO 50º: Dentro de los plazos máximos de las licencias, si el trabajador se encuentra en condiciones de prestar servicios sin riesgos para su salud, conforme surja de los certificados médicos debidamente emitidos, LAS EMPRESAS deberán reincorporarlo y reinstalarlo en el cargo y en la función que desempeñaba antes del impedimento u otra tarea que en atención a su condición psicofísica, resulte adecuada a su estado.- Caso contrario, se atenderá a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo y en lo particular y referente al presente convenio.

LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES:
MATRIMONIO, NACIMIENTO, FALLECIMIENTO
Y ATENCIÓN DE ENFERMOS

ARTÍCULO 51º: Desde el día de su ingreso, todo trabajador tiene derecho a licencia con goce íntegro de su remuneración, en los casos y por los plazos que se indican:

a) Matrimonio:

1) del trabajador: 10 días corridos.

2) de sus hijos: 1 día laborable.

b) Nacimiento:

De hijos del trabajador: 7 días corridos.

c) Fallecimiento: de cónyuge o concubina/o, padres, padrastros, padres políticos, hijos y hermanos, ocurrido en el país o en el extranjero, acreditado mediante comprobante: 3 días corridos.

d) Adopción niños menores de 2 años

Madre 45 días corridos

Padre 5 días corridos

ARTÍCULO 52º: En la licencias del inciso c) del artículo anterior, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.-

ARTÍCULO 53º: Los trabajadores que deban brindar atención a un miembro enfermo de su grupo familiar primario, tendrán derecho al goce de licencia de hasta DIEZ (10) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual.-

ARTÍCULO 54º: Tendrá derecho a gozar de esta licencia, aún cuando el familiar enfermo se encuentre hospitalizado.-

DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS
DE CARÁCTER SINDICAL O POLÍTICO

ARTÍCULO 55º:

- a) **DELEGADOS GREMIALES Y MIEMBROS DE COMISIÓN DIRECTIVA** no liberados de funciones: La función que ejerzan los Delegados Gremiales 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 la Empresa 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 GREMIO, 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.-

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 GREMIO.

ARTÍCULO 56º: Las partes se comprometen a cumplimentar lo establecido en la legislación vigente o en acuerdos específicos de partes, tanto en lo que se relaciona con el aspecto laboral como el de los derechos sindicales del personal de LAS EMPRESAS que desarrollan actividades estatutarias de conducción en el ámbito de EL GREMIO y las Filiales o Delegaciones que le están integradas.- Las Empresas contemplarán aquellos casos puntuales señalados por EL GREMIO procurando que dicha liberación de funciones no ocasione perjuicios desde el punto de vista salarial.

LICENCIA POR ESTUDIOS

ARTÍCULO 57º: LAS EMPRESAS concederán licencia especial para exámenes a trabajadores que cursen estudios en establecimientos educacionales estatales o privados oficiales (reconocidos o incorporados) comunicando con razonable antelación, no menor de 72 horas, al uso de la misma.-

- a) Para concluir estudios primarios y para realizar estudios secundarios.-
- b) Para obtener, actualizar o aumentar la capacitación y formación técnica en materias que interesen a LAS EMPRESAS.-
- c) Para realizar estudios de nivel universitarios.-
- d) Para realizar cursos sindicales o de capacitación organizados, auspiciados o convenidos por EL GREMIO, previamente informados a LAS EMPRESAS.-

ARTÍCULO 58º: En el caso del artículo anterior, cada trabajador tendrá derecho a una licencia anual máxima de VEINTE (20) días laborables, con goce íntegro de haberes, que será fraccionada en plazos no superiores a CUATRO (4) días corridos por examen.-

ARTÍCULO 59º: El trabajador deberá presentar dentro de las 48 hs. siguientes al examen el comprobante respectivo extendido por autoridad del establecimiento educacional en que conste que ha rendido examen, caso contrario se procederá al descuento del día concedido como licencia.-

ARTÍCULO 60º: 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 la prueba; 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 61º: El trabajador con más de TRES (3) años de servicio efectivo en LAS EMPRESAS, podrá solicitar una licencia especial sin goce de remuneración, con objeto de realizar estudios o investigaciones o preparar trabajos científicos, técnicos o culturales o participar en congresos o conferencias de esa índole a realizarse en el país o en el exterior.-

ARTÍCULO 62º: La licencia prevista en el Artículo anterior, será concedida por plazo de hasta UN (1) año, a juicio de LAS EMPRESAS, el que podrá ser prorrogado, cuando, a criterio de la misma, según resolución fundada, las actividades del trabajador resulten de interés para el servicio.-

ARTÍCULO 63º: Las licencias previstas en este TÍTULO, serán otorgadas por LAS EMPRESAS, con intervención de EL GREMIO, o de sus Sindicatos según corresponda.-

ARTÍCULO 64º: El tiempo de duración de las licencias establecidas en este TÍTULO, será considerado a todos los efectos de este Convenio, como tiempo efectivo, excepto aquellas licencias sin goce de haberes.-

**LICENCIA ESPECIAL POR SITUACIONES DE FUERZA MAYOR,
POR FENÓMENOS METEOROLÓGICOS Y POR DONAR SANGRE**

ARTÍCULO 65º: El trabajador tendrá derecho a una licencia especial, con goce de remuneración de hasta SEIS (6) días por año calendario y no más de DOS (2) días por

mes, fundada en situaciones particulares de fuerza mayor que impiden la prestación de sus servicios.-

El trabajador podrá usar de esta licencia especial acreditando el hecho que la motiva y después de haber gozado de su licencia anual por descanso.- Para su otorgamiento, la Jefatura que deba decidir al respecto, deberá tener en cuenta si las particulares necesidades del servicio impiden su concesión.-

ARTÍCULO 66º: LAS EMPRESAS justificarán, mientras permanezcan las causales, las inasistencias del trabajador motivadas por fenómenos meteorológicos especiales, debidamente comprobados, que por su intensidad y demás características le hayan impedido asistir a sus tareas; estas justificaciones se imputarán a una licencia especial fundada en tal motivo.-

ARTÍCULO 67º: LAS EMPRESAS justificarán la ausencia del trabajador que deba donar sangre, en un todo de acuerdo a lo establecido al efecto en la Ley N° 22990, es decir: VEINTICUATRO (24) horas a partir del momento de la extracción o TREINTA Y SEIS (36) horas cuando sea realizada para hemaféresis.- En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios.-

LICENCIA EXTRAORDINARIA SIN GOCE DE HABERES

ARTÍCULO 68º: El trabajador que cuente con más de cuatro años de antigüedad en LAS EMPRESAS, podrá solicitar, en aquellos casos fundados en motivos que impliquen dificultades para cumplir la prestación de tareas, una **licencia extraordinaria sin goce de haberes**, entendiéndose que dichos períodos no serán utilizados para desempeñarse en otras actividades de trabajo y/o rentadas. La misma será tratada en el ámbito de la Comisión de Gestión, y procederá únicamente en aquellos casos en que existan circunstancias excepcionales y de fuerza mayor atendible, a efectos de otorgar esta medida de carácter extraordinario.

REMUNERACIONES

ARTÍCULO 69º: A todos los efectos previstos en el presente convenio, o en su caso, a lo que en su oportunidad y como consecuencia del mismo 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.-

ARTICULO 70º: MANTENIMIENTO DE LA PIRAMIDE SALARIAL. En atención a la responsabilidad que recae sobre los trabajadores encuadrados que tengan personal propio a cargo en forma directa, a partir de la vigencia del presente CCT las empresas se comprometen a desplegar todas las acciones necesarias a los efectos de evitar la generación de posibles inconsistencias salariales dentro del núcleo de la misma Empresa.

ARTICULO 71°: TITULO, VALOR DE LA FORMACIÓN

En reconocimiento al valor de la formación del personal comprendido, las partes acuerdan otorgar a todo trabajador que acredite haber concluido estudios secundarios, terciarios y/o universitarios, las siguientes bonificaciones:

Título Universitario no afín a la industria petrolera o a su función específica:
4% del Sueldo Básico.

Título Universitario afín a la industria petrolera o a su función específica: 8% del Sueldo Básico.

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

Las bonificaciones serán abonadas compatibles o no con la actividad que realiza.

ARTICULO 72°: VIANDA AYUDA ALIMENTARIA

En los términos, condiciones y exenciones dispuesto en la Resolución 563/10 y de la Ley 26176

El concepto no remunerativo Vianda Ayuda Alimentaria tendrá la misma actualización que el sueldo Básico, con lo cual cuando este último se incremente en un determinado porcentaje, el rubro Vianda Ayuda Alimentaria se incrementará en idéntico porcentaje.

Vale aclarar que este concepto no formará parte de la base imponible utilizada para el cálculo del impuesto a las ganancias 4ta. Categoría, en los términos, condiciones y exenciones dispuestos en la Resolución 563/10 y de la Ley 26176.

Los valores de este rubro, figuran en el ANEXO SALARIAL de presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ARTÍCULO 73°: AYUDA ESCOLAR

LAS EMPRESAS reconocerán anualmente a aquellos trabajadores comprendidos en el presente Convenio con hijos en edad escolar obligatoria (entre 6 y 12 años), respecto de los cuales se acredite condición de alumno regular, una asignación de pago único y de monto equivalente al que establezca ANSES para zona 1 para la asignación por escolaridad. Dicho monto será considerado como parámetro y no implica obligación de cumplir con otros requisitos que los establecidos en el presente artículo. Este pago se efectuará con los haberes de Febrero. A su vez, LAS EMPRESAS otorgarán en iguales casos un Kit Escolar.

ARTÍCULO 74°: BRIGADA CONTRA INCENDIO

Tendrán derecho a percibir este concepto todos los trabajadores operativos que presten tareas en Complejos Industriales, y que sean designados por LAS EMPRESAS 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.

ARTÍCULO 75°: Toda modificación de los sistemas remuneratorios y de sus modalidades previstas en este Convenio, deberá ser realizada por acuerdo de partes.

GASTOS DE MOVILIDAD

ARTÍCULO 76°: La Empresa liquidará y pagará al trabajador, con cargo a rendir, los gastos que éste deba efectuar por el hecho o con motivo de desplazamientos que necesariamente deba realizar en cumplimiento de actos o comisiones de servicio, cuando no se haya puesto a su disposición vehículos automotores de la empresa o con cargo a la misma.-

AYUDA NO ECONOMICA

ARTÍCULO 77°: LAS EMPRESAS 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 la empresa a tales fines. En el transcurso del primer semestre de 2012 se establecerá, entre las partes los acuerdos que reglamenten esta AYUDA NO ECONOMICA.-

TELETRABAJO

ARTÍCULO 78°: Por “teletrabajo / trabajo a distancia” se entienden actos, obras o servicios realizados total o parcialmente por el trabajador en su domicilio, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información.

ARTÍCULO 79°: LAS EMPRESAS realizarán un exhaustivo análisis de los posibles puestos de trabajo / funciones que pudiesen permitir su desarrollo bajo la modalidad del “teletrabajo”. Dicho procedimiento será formalizado por las partes en cuestión, debiendo LAS EMPRESAS ir detallando a EL GREMIO los puestos de trabajo / funciones que pudieran ser alcanzados por esta modalidad. A posterioridad de ello el “teletrabajador” deberá estar de acuerdo y prestar su conformidad para acceder a esta nueva modalidad de trabajo.

ARTÍCULO 80°: El teletrabajador, sumado a lo descrito en el artículo anterior, deberá reunir los siguientes requisitos:

- Posición efectiva
- Mínimo de 2 años de antigüedad en la LAS EMPRESAS
- Desempeño destacado

- Comportamientos de autodisciplina, gestión y motivación
- Competencias técnicas del puesto y de informática
- Aceptación / acuerdo del jefe

ARTÍCULO 81º: La duración tendrá un plazo máximo de 6 meses, con la posibilidad de renovación dentro del marco suscripto por LAS EMPRESAS con la coordinación de Teletrabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación “Programa Piloto de seguimiento y promoción del teletrabajo en Empresas privadas” (PROPET). La frecuencia semanal no podrá ser inferior a 2 días ni exceder los 3 días de teletrabajo salvo excepciones justificadas.

ARTÍCULO 82º: Ambas partes tendrán la facultad, con previo aviso, de finalizar la situación de “teletrabajo”.

ARTÍCULO 83º: El lugar que se defina y se utilice para llevar a cabo dicha modalidad, deberá cumplir todos los requisitos exigidos por la ART.

ARTÍCULO 84º: El teletrabajador acordará, durante el transcurso de dicha modalidad, la visita a su domicilio de un profesional del área de Seguridad e Higiene, en 2 o más ocasiones, a quien podría acompañar un técnico de la ART.

ARTÍCULO 85º: El teletrabajador deberá mantener reuniones de seguimiento y evaluación con su superior directo, con profesionales de la Dirección de Recursos Humanos de LAS EMPRESAS, con representantes del Ministerio de Trabajo de la Nación y de EL GREMIO.

ARTÍCULO 86º: LAS EMPRESAS se comprometen a informar trimestralmente el listado del personal que se encuentre teletrabajando.

BENEFICIOS SOCIALES

ARTÍCULO 87º: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN

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

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

ARTÍCULO 88°: PAREJAS DE HECHO

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

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

ARTÍCULO 89°: REDUCCIÓN DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES

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

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

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

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

ARTÍCULO 90°: EXCEDENCIA POR CUIDADO DE FAMILIARES

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

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

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

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

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

ARTÍCULO 91º: PROTECCIÓN A LA MATERNIDAD

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

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

ARTÍCULO 92º: PROTECCIÓN A LAS VÍCTIMAS DE LA VIOLENCIA EJERCIDA EN EL ENTORNO FAMILIAR

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

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

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

ARTÍCULO 93°: ASIGNACIÓN POR FALLECIMIENTO

En caso de fallecimiento del trabajador cualquiera sea su antigüedad y edad, LAS EMPRESAS abonarán a sus derecho-habientes una asignación especial cuyo monto varía según las circunstancias determinantes.- Cuando el fallecimiento del trabajador se produzca por el hecho o con motivo de las tareas a cuyo desempeño está afectado, o que de algún modo debía realizar, o sea que éstas hayan obrado como factor determinante, agravante o desencadenante, se trate de accidente o de enfermedad accidente o de sus secuelas o reagravaciones; corresponderá una asignación equivalente a lo establecido en la NORMA GENERAL N° 236 o aquella que la suplante.-

ARTÍCULO 94°: RECONOCIMIENTO AL PERSONAL POR ACOGIMIENTO A BENEFICIOS PREVISIONALES

LAS EMPRESAS reconocerán al personal que egrese para acogerse a los beneficios jubilatorios establecidos en la legislación vigente, la gratificación económica regulada por la Orden 186/2 o aquella que en un futuro la reemplace. Respecto de los servicios especiales prestados por los trabajadores al amparo de los distintos regímenes diferenciales por actividad, y en virtud de los cambios de tecnología, las partes acuerdan que será válido el registro de tales antecedentes en soporte informático (SAP o el que en el futuro lo reemplace), solicitando a tal efecto la validación de esta metodología por parte del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social de la Nación mediante homologación del presente Convenio.

ARTÍCULO 95°: GUARDERIAS

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

-Personal Femenino.

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

DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTÍCULO 96°: 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 o 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 la misma.-
- d) A todo lo que expresamente se establece en este Convenio como reconocido o atribuido a LAS EMPRESAS o a lo que expresamente surja de los acuerdos que adopten las partes según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES, o en su caso y según corresponda a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo o las disposiciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, cualquiera sea su naturaleza y el modo de producción.-
- e) Ajustar su conducta a las disposiciones del código de ética vigente.-

ARTÍCULO 97º: Según el régimen de este Convenio Colectivo, y de los regímenes complementarios que las partes pacten en su consecuencia, conforme a lo previsto en el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES, desde su ingreso, los trabajadores tienen derecho:

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

ARTÍCULO 98º: 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, 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.; 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 o dejar de cumplir o cumplir de determinada manera actos inherentes a la función que ejercitan o a las tareas que ejecutan, debiendo dar cuenta de inmediato del ofrecimiento o propuesta a su superior.-
- 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 jurídico laboral se opera durante su transcurso y hasta su extinción, sin perjuicio de formular los reclamos que consideren convenientes o necesarios en defensa de sus derechos.-
- o) Observar estrictamente las normas de seguridad y medio ambiente que rigen en LAS EMPRESAS.-
- p) Dar cumplimiento a lo establecido en el código de ética.-

ARTÍCULO 99° En particular y con referencia a las obligaciones descritas 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 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 100°: En relación a los trabajadores, LAS EMPRESAS tiene derechos que nacen de este Convenio o de los Convenios que arriben las partes en su consecuencia y según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o de la Ley de Contrato de Trabajo o de disposiciones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en cuanto sean de aplicación los que ejercerá en cada caso:

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

ARTÍCULO 101°: En los términos de este Convenio o de los convenios complementarios o integrativos que las partes pacten según el régimen previsto en el régimen de ORGANISMOS INSTITUCIONALES o de la Ley de Contrato de Trabajo o de Disposiciones del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, en cuanto resulten de

aplicación y sean más beneficiosas para los trabajadores y satisfagan los objetivos expuestos en el ARTÍCULO 3º, 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, 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, de EL GREMIO o de sus Sindicatos o de los trabajadores individualmente considerados.-
- c) Ejercer las facultades referidas en el inciso anterior, en la forma, en las condiciones y con los procedimientos previstos en este Convenio o en los convenios que pacten las partes en lo futuro y en particular, de modo constante, con la intervención de EL GREMIO o de sus Sindicatos.-
- d) Poner a disposición del trabajador de modo oportuno e íntegro todas y cada una de las prestaciones de carácter remunerativo o complementario que son debidas al primero por el hecho o con motivo de la prestación del trabajo.-
- e) Cumplir de modo oportuno e íntegro los regímenes de duración del trabajo y de los descansos que se pacten en este Convenio o que a consecuencia del mismo establezcan las partes en el futuro según el procedimiento del régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o que establece la Ley de Contrato de Trabajo o que surjan de disposiciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.-
- f) Establecer, según el estado de los conocimientos científicos, medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la personalidad moral de los trabajadores, evitando los efectos perniciosos de tareas penosas o riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, o del desarrollo de las mismas en ambientes inadecuados por razones climáticas o meteorológicas o insalubres o carentes de protección adecuada.- A tal efecto, se ajustará el régimen que prevé el TITULO HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.-

- g)** Proporcionar a cada trabajador, ocupación efectiva, según su categoría o función, como medio de asegurar el cumplimiento de su deber de participar activa y lealmente en el logro de los intereses de LAS EMPRESAS.-
- h)** No responsabilizar al personal por la rotura, pérdida o sustracción de útiles, herramientas y bienes a cargo, siempre que tales circunstancias se hallaren debidamente comprobadas y no le fueren imputables.-

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

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

ARTICULO 102º: CUOTA DE AFILIACIÓN

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

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

LAS EMPRESAS se constituyen en agente de retención de dicho aporte.-

SANCIONES DISCIPLINARIAS

ARTÍCULO 103º: Las partes convienen que LAS EMPRESAS ejercitarán sus facultades disciplinarias, asegurando al empleado su legítimo derecho a defensa y a EL GREMIO su oportuna y necesaria intervención.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 104º: 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 el patrimonio de LAS EMPRESAS.-

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

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

ARTÍCULO 105º: Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, LAS EMPRESAS, con intervención de EL GREMIO y de sus Sindicatos, 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.-

ARTÍCULO 106º: LAS EMPRESAS se obligan, además, a adoptar o poner en práctica medida 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 edificios y 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.

ARTÍCULO 107º: LAS EMPRESAS quedan obligadas a:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo "legajo de salud".-
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.-
- c) Instalar los equipos necesarios para renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.-
- d) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.-
- e) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.-
- f) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.-
- g) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.-
- h) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.-
- i) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.-

- j) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.-
- k) 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.-
- l) Denunciar accidentes y enfermedades de trabajo.-

LOS ORGANISMOS INSTITUCIONALES

INTERVENCIÓN DE LA FEDERACIÓN DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS (S.U.P.eH.)

ARTÍCULO 108º: EL GREMIO en su carácter de asociación profesional de segundo grado, y sus Filiales adheridas y en ejercicio de la representación de los trabajadores comprendidos en este convenio, tomarán intervención en todo conflicto o situación que pueda producirse entre la empresa y el personal comprendido en el mismo.- Por ello intervendrán conforme a las disposiciones legales en vigor y con el alcance y atribuciones que se les reconoce en este convenio.-

OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES QUE ASUMEN LAS PARTES

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

ARTÍCULO 109º LAS EMPRESAS y EL GREMIO en cuanto partes de este CONVENIO COLECTIVO, acuerdan en lo referente a la Libertad Sindical adherir a los principios enunciados en el Convenio 87 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 logro de una paz duradera.

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

ARTÍCULO 110º:

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 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 las mismas.-

COMISION DE GESTION Y PRODUCTIVIDAD

ARTÍCULO 111º: La **COMISION DE GESTION Y PRODUCTIVIDAD** que está integrada por autoridades del máximo nivel de LAS EMPRESAS y representantes del máximo nivel de EL GREMIO, con delegaciones a las dependencias, integrado por autoridades y dirigentes locales, cuya misión es la de establecer un régimen de información y consulta mutua de acuerdos que apunten prioritariamente a mejorar la eficiencia, la producción y otros aspectos que estén vinculados al engrandecimiento de LAS EMPRESAS y singularmente de producir ahorros que puedan beneficiar tanto a LAS EMPRESAS como a todos los trabajadores, estableciendo una equitativa distribución del producto obtenido.

COMISIÓN TRATAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE CONVENIO

ARTÍCULO 112º: La **COMISIÓN TRATAMIENTO E INTERPRETACIÓN DE CONVENIO** que está integrada por autoridades del máximo nivel de LAS EMPRESAS y representantes del máximo nivel de EL GREMIO a nivel nacional, tendrá la facultad de analizar, ampliar, actualizar, modificar o dirimir cuestiones de interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo a la dinámica de las Organizaciones, cambios tecnológicos, posibles transformaciones, criterios de gestión e incorporación de nuevas tareas, funciones o proyectos que hacen al crecimiento de las Empresas, con el objeto de producir una mejora continua hacia los trabajadores y en los ambientes laborales impactando ello positivamente respecto de la gestión de LAS EMPRESAS y de los trabajadores. También dirimirá posibles conflictos de interpretación que se den entre Filiales o Delegaciones y jefaturas locales de LAS EMPRESAS. De ser necesario reflejará dichos acuerdos a través de Actas complementarias las que una vez homologadas pasarán a formar parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

INFORMACION Y CONSULTA

ARTÍCULO 113º: En el entendimiento que la incidencia del factor humano es importante en el desarrollo de la actividad, las partes convienen en instaurar un sistema de información y consulta.

Se entiende por información, a la que la empresa suministrará sobre temas relacionados con la realidad y marcha de 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).

Dicho sistema se dividirá en dos estratos, a) a los empleados en forma directa, y b) al Sindicato que los represente.

a) Se informará a los empleados en forma directa, sobre:

Contrato de trabajo
Obra social
Capacitación
Ventas de la unidad de negocios
Índice de ausentismo y accidentes

b) Se informará al sindicato sobre:

Salarios
Condiciones de trabajo
Jornadas de trabajo
Proyectos de transformaciones, fusiones o disoluciones
Apertura o cierre de establecimientos
Ventas, gastos, beneficios
Organigrama de la Empresa y unidades de negocios
Plantas orgánicas funcionales y sus correlativas bandas salariales
Cantidad de personal, distribución de los mismos por provincias, sectores, discriminados por puestos, lugares de trabajo, categorías, por nivel educacional, edades, por horarios que realizan, etc.
Introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo)

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

CAPACITACIÓN DE LOS TRABAJADORES

DERECHO DE LOS TRABAJADORES

ARTÍCULO 114º: Este CONVENIO persigue la finalidad de colocar a los trabajadores, comprendidos en él, en condiciones tales que, con la participación de EL GREMIO, y Filiales, LAS EMPRESAS pongan en ejecución los planes que se individualizarán en los artículos siguientes.-

ARTÍCULO 115º: Capacitar a su personal para desarrollar el potencial humano de LAS EMPRESAS en todos los aspectos que contribuyan a los objetivos de la misma.-

ARTÍCULO 116º: Considerar a la capacitación como un medio de comunicación canalizando las inquietudes del personal hacia la administración haciendo conocer a éstos sus decisiones.-

ARTÍCULO 117º: Concientizar la función y facilitar los medios para que el hombre en su puesto de trabajo eleve permanentemente su nivel socio-tecnológico y la dinámica del grupo en el ámbito de LAS EMPRESAS.-

ARTÍCULO 118º: Cubrir las necesidades de capacitación de acuerdo a las prioridades de LAS EMPRESAS.-

ARTÍCULO 119º: Establecer metodologías de enseñanza que posibiliten el empleo de técnicos acordes con los adelantos científicos y tecnológicos que tengan relación directa con los objetivos y el desarrollo de LAS EMPRESAS en todas sus etapas.-

ARTÍCULO 120º: Considerar a la capacitación como medio generador constante de ideas creadoras que contribuyan al desarrollo integral de LAS EMPRESAS.-

SERVICIOS ESENCIALES

ARTÍCULO 121º: 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 GREMIO adoptara medidas de acción directa que impidan el normal desenvolvimiento de la actividad, EL GREMIO se compromete a que, previo a la adopción las mismas, procederá a analizar en conjunto con LAS EMPRESAS y a través de la Comisión de Gestión, el alcance e instrumentación de las medidas.

CONTRIBUCIÓN EMPRESARIA

ARTÍCULO 122º: LAS EMPRESAS, a los fines de colaborar con los esfuerzos económicos que realiza EL GREMIO en el mejoramiento de los aspectos sociales, asistenciales y de capacitación gremial, laboral y profesional de los trabajadores y su grupo familiar, conviene, en los términos de lo previsto en las leyes 14250 y 23551, que LAS EMPRESAS efectuarán una contribución mensual a tal efecto, ya acordada en Acta Complementaria, monto que será actualizado anualmente en oportunidad en que las partes negocien el acuerdo paritario.

ULTRAACTIVIDAD

ARTÍCULO 123º: 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 del mismo, y hasta tanto entre en vigencia un nuevo Convenio celebrado por aquellas, debiendo mantenerse a todo efecto las exenciones impositivas contempladas mediante Resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.-

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTÍCULO 124º: CLÁUSULAS DE INTEGRACIÓN: Todos los artículos, así como los Anexos y Actas complementarias firmadas entre los suscriptores del presente Convenio, son parte integrante e indivisible del presente Convenio Colectivo de Trabajo.-

Capítulo II

Y P F S. A. Personal de Base

ARTÍCULO 125°: Considerando: Que según las Resoluciones 194/47 y 135/91 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, otorgan a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPEH) Personería Gremial N° 60 reconocen la representatividad como único sindicato del personal de YPF S.A. Que dicho encuadramiento ha sido convalidado por el artículo 43 de la ley 23.696 de Reforma del Estado y por Confederación General del Trabajo. En virtud de ello, y de acuerdo a las actas firmadas por las partes a tal efecto, las mismas se reconocen mutuamente y entre sí, el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales de todo el personal de YPF S.A..

ARTÍCULO 126°: CATEGORÍAS LABORALES Las categorías comprendidas por este convenio son:

	YPF Base
"D"	Operador Consola Compleja Bombero Operador Planta de Lodos Activados Oficial Calificado Mantenimiento Asistente Laboratorio Asistente de Programación y Control
"C"	Operador Sala Generación Eléctrica/Vapor Operador Báscula Operador Consola Simple Operador Mantenimiento Operador Blending - Bach Laboratorista Chofer Abastecedor Aeroplantas Chofer Corta, Media y Larga Distancia Chofer YPF Directo
"B"	Auxiliar de Campo Auxiliar Distribución eléctrica Auxiliar de Línea Auxiliar Cargadero granel Auxiliar Picking
"A"	Chofer Autoelevador Ayudante Mantenimiento Ayudante de Campo Operador Cargadero

Las descripciones de tareas se describen para cada categoría en el Anexo correspondiente, que forma parte integrante del presente.

ARTÍCULO 127°: MOVILIDAD SALARIAL POR MÉRITO Con la finalidad de generar una cultura del desarrollo profesional en función del esfuerzo y el merito personal, las partes acuerdan instrumentar un sistema que permita establecer un Plan de Carrera para el personal operativo, que complemente los sistemas de Ascensos establecidos en el presente Convenio.

De este modo, se establece en el presente artículo un esquema que permita reconocer a los trabajadores la profundización de los conocimientos y experiencia adquirida, el desempeño laboral destacado y sostenido, la actitud frente al trabajo, y la conducta segura entre otros valores.

Cada función se encuentra representada en una categoría laboral que a su vez cuenta con una banda salarial que tiene un valor mínimo y un máximo. El esquema de plan de carrera permitirá que el trabajador que reúna evaluaciones de desempeño positivas y sostenidas, ausencia de sanciones disciplinarias, y conductas seguras en el ámbito laboral, pueda acceder a una mejora salarial equivalente a la tercera parte de la diferencia entre el valor mínimo y el máximo de la banda salarial de su categoría, hasta llegar al valor tope de la misma, independientemente que sea o no la persona con mayor potencial para un ascenso a una función superior. De esta manera se reconoce el esfuerzo en la superación personal y la dedicación aplicada al trabajo.

Cada función se dividirá en tres etapas posibles luego del ingreso. Cuando una persona ingresa a la Compañía y/o asume una función, percibirá el valor mínimo de la banda salarial de su categoría; en la primer etapa, cuando habiendo permanecido tres (3) años se reúnan las condiciones para el primer movimiento, a la función principal se le agregará la denominación MAYOR, la segunda se dará cuando transcurridos tres (3) años desde el último movimiento, y permaneciendo en la misma función, vuelva a reunir los requisitos necesarios, en cuyo caso a partir de allí la denominación será SEMI SENIOR, la última se dará cuando transcurridos tres (3) años desde el último movimiento, y permaneciendo en la misma función, vuelva a reunir los requisitos necesarios, en cuyo caso a partir de allí la denominación será SENIOR y su salario se incrementará nuevamente en la medida establecida, llegando al máximo de la banda salarial.

Son requisitos para acceder al movimiento:

- **Plazo Mínimo:** 3 años cumplidos desde el último cambio
- **Evaluación Desempeño:** Haber sido A o B en dos (2) de los últimos tres (3) años.
- **Accidentes de trabajo:** no haber tenido responsabilidad por negligencia o imprudencia en accidentes de trabajo en los últimos tres (3) años.
- **Sanciones Disciplinarias:** no haber tenido sanciones disciplinarias en los últimos DOCE (12) meses

El ascenso a una categoría superior determina que comience a computarse un nuevo período de tres años.

ARTÍCULO 128°: Relevantes de Turno

Con el objeto de asegurar la continuidad de la marcha de la producción, la empresa designará dentro de cada función de turno, a un Operador que por los conocimientos adquiridos será designado como Relevante.

Por lo tanto ante ausencia de titulares de su función en otros turnos, la empresa arbitrará los medios necesarios para que disponiendo los descansos legales que le correspondan, la persona designada cambie de turno de manera de poder cubrir la ausencia en el turno en que se haya producido. Este personal en caso de estar disponible podrá cubrir una función inferior o superior.

El trabajador que haya sido designado para cumplir la función de Relevante percibirá en concepto de Adicional el 5% de su Salario Básico como compensación por la función que desempeña, durante el tiempo que desarrolle la misma.

ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 129°:

La ropa de trabajo del personal comprendido en el presente convenio, será uniformada y su entrega estará a cargo del empleador, en los tiempos, calidad y cantidad necesarios. Su uso por parte del trabajador será obligatorio, quién será responsable de su mantenimiento y limpieza. Las partes acordarán los tiempos y cantidad necesarios, que serán incluidos en anexo complementario.-

INGRESOS

ARTÍCULO 130°: La Empresa podrá designar personal ingresante, cuando lo considere necesario y no tenga posibilidades de cubrir adecuadamente la vacante con personal propio, conforme al perfil del puesto, y en las siguientes situaciones:

- a) Vacante no susceptible de ser cubierta por personal en actividad.-
- b) Ampliación de Estructuras.-
- c) Exigencias propias de la mejor gestión empresaria, incluso las que derivan del cambio tecnológico.-
- d) Ante la necesidad de cobertura de vacantes con recursos externos por darse el supuesto previsto en el apartado a) y b), la empresa notificará a la Filial/Delegación SUPeH que corresponda de ello puntualizando el perfil que deben cumplir los postulantes conforme las exigencias del puesto vacante.-

Impuesta de la necesidad, Filial/Delegación S.U.P.eH. analizará su registro de postulantes y de darse la concurrencia de personas que acrediten el perfil requerido, en un plazo no mayor de 72 horas posteriores a la recepción del pedido, hará entrega a la empresa de los antecedentes profesionales de los mismos, con la finalidad que ésta proceda a su evaluación.

Constituirá requisito esencial e inexcusable que los postulantes inscriptos en los procesos de selección de personal estén dispuestos a prestar servicios en cualquier dependencia del Grupo de Empresas y en cualquier lugar del territorio nacional.

En caso de que haya disidencia se dará intervención a la Comisión de Gestión y Productividad para que defina la divergencia planteada.

Tendrán prioridad en el ingreso, en caso de resultar en igualdad de condiciones de idoneidad con el resto de los postulantes, según las evaluaciones pertinentes a tal efecto, aquellos candidatos que reuniendo el perfil correspondiente sean hijos de ex trabajadores fallecidos o jubilados.

ARTÍCULO 131º: En función de las especiales características que observa el transporte de combustibles líquidos, los ingresos de conductores se realizarán de acuerdo a un riguroso proceso de selección, siendo primario y excluyentes que el postulante cuente con “Registro de Conductor Profesional” y habilitación de la C.N.R.T. para transportar cargas peligrosas.

Asimismo deberá reunir los requisitos exigidos por la empresa del Grupo en lo que respecta a edad y aptitud física, para lo cual será obligatorio cumplimentar, además de los exámenes médicos convencionales, los relacionados con la detección de consumo de drogas o sustancias alucinógenas y alcohol.

ASCENSOS

ARTÍCULO 132º: Dentro de los DIEZ (10) días corridos de producida la vacante, las jefaturas de sectores o Dependencia, según el caso, se expedirán sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitarán la autorización para su cobertura.

El área con facultad para resolver promociones se expedirá en un plazo improrrogable de cinco días hábiles a partir de la fecha de recibir la petición, en esa instancia se dará intervención a la entidad gremial, la que tendrá cinco (5) días para expedirse.-

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá derecho preferencial el candidato de mayor antigüedad en el sector, de persistir la igualdad, se considerará la antigüedad en la categoría, valorándose en último término la antigüedad adquirida en la Empresa.-

ARTÍCULO 133º: El ascenso de los trabajadores y la cobertura de vacantes se realizarán mediante la pertinente y previa evaluación de su desempeño y/o de acuerdo a los objetivos planteados por la Empresa.

ARTÍCULO 134º: De existir disidencia entre lo considerado por LAS EMPRESAS y la Organización Gremial Local se dará intervención a la Comisión de Gestión y Productividad para que defina la divergencia planteada.

ARTÍCULO 135º: El ascenso de trabajadores cualquiera sea su categoría y función y la cobertura de la vacante originaria y de las vacantes sucesivas que se produzcan en su consecuencia se realizará ponderando los siguientes requisitos en su orden:

- a) Idoneidad para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función, posesión de título, licencia o cualquier otro requisito profesional, antecedentes científicos y docentes, experiencias técnicas, administrativas, cursos de formación o de cualquier otro orden;

b) Existencia o no de sanciones disciplinarias en los últimos DOCE (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produjo la vacante; en caso de existir sanciones disciplinarias, será ponderada su razonabilidad y su incidencia directa en orden a la situación del trabajador en relación a su eventual ascenso, no implicando ello revisión de las mismas.-

c) Comportamiento laboral general del trabajador y en particular comportamiento como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en la Empresa.-

DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES

ARTÍCULO 136º: Para el caso del trabajador que se desempeña en turnos, y que sea destinado transitoriamente durante 10 o más días de trabajo efectivo, dentro de un plazo de 60 días corridos, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

Para el caso del resto de los trabajadores que no se desempeñen en sistema de turnos, y que sean destinados transitoriamente durante 10 ó más días de trabajo efectivo y continuo, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

ARTÍCULO 137º: En el caso del artículo anterior, la jefatura dispondrá la inmediata cobertura de las vacantes transitorias según el procedimiento siguiente:

- a) Si existe en la categoría inmediata inferior un trabajador entre cuyas funciones (o en cuya misión) se encuentra la del reemplazo, deberá ser llamado para cubrirla de modo automático.-
- b) Si existe un solo trabajador en la categoría inmediata inferior -que no reviste carácter de reemplazante natural y su función e idoneidad a juicio de la jefatura lo habilita para el desempeño íntegro y eficaz de aquella, deberá ser llamado para cubrirla de modo automático.-
- c) No dándose las situaciones previstas en los incisos precedentes, se procederá a realizar una búsqueda interna entre el Grupo de Empresas de la Compañía e incluso esta búsqueda podrá extenderse a los Emprendimientos Laborales que tengan Convenio Colectivo de Trabajo con Federación SUPeH.
- d) No dándose las situaciones previstas precedentemente se procederá conforme a lo convenido para el cubrimiento de vacantes expuesto en el presente CCT.-

ARTÍCULO 138º: Al cesar las causas determinantes del desempeño de las funciones de mayor jerarquía, el trabajador que las ha ejercido transitoriamente será reintegrado a sus funciones anteriores, dejando automáticamente de recibir las remuneraciones correspondientes a las primeras.-

ARTÍCULO 139°: Licencia anual del personal de turno 4 x 4

Atendiendo las características especiales del personal de turno rotativo y diagramado 4 x 4, tanto en lo que respecta a su desgaste como en lo referente a su situación personal/familiar, la licencia de este personal se podrá flexibilizar en tres (3) tercios.

Los dos primeros tercios, aunque se tomen separadamente, se considerarán como la licencia ordinaria, computándose estas fracciones íntegramente como días corridos al igual que para el personal diurno.

El tercio restante podrá ser fraccionado como días a cargo de licencia.

Los días de licencia en su totalidad deberán ser tomados antes de finalizar el período legal de vacaciones, caso contrario caducarán. Si razones de fuerza mayor o por motivos empresariales debidamente justificados hubiere sido imposible, sólo podrá utilizarse en el período siguiente un tercio de las mismas.

ARTÍCULO 140°: 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, dejándose aclarado que cualquier exceso de jornada que limite este tiempo mínimo de descanso, generará automáticamente el derecho a las compensaciones que consigna la legislación laboral al respecto.-

ARTÍCULO 141°: El personal comprendido en este Convenio que por la índole de sus tareas, y mientras no existan líneas de transporte regular opte por utilizar el transporte que la Empresa le proporciona, quedará comprendido dentro de lo siguiente:

1. El tiempo de traslado desde el punto de concentración, fijado por la Empresa, hasta su lugar de trabajo no integra la jornada laboral.-
2. Se determinará una suma fija uniforme, según el tiempo de duración del viaje, cuyo monto se detalla en el Anexo Estructura Remunerativa correspondiente y tendrá la misma variación que se fije para los salarios, ya sea que éstos fueran dispuestos por actos legales o convencionales.-
3. Este pago está sujeto a las siguientes restricciones:
 - a) El tiempo de viaje normal de ida y vuelta de ½ hora o menos no se considerará.- Cuando exceda de media hora las fracciones menores a quince minutos o más se redondearán a la ½ hora siguiente, según corresponda.-
 - b) La modificación posterior de otras condiciones a las aquí fijadas dará lugar a adecuar este beneficio.-
 - c) Este pago será percibido por día efectivamente trabajado.-

COMPENSACIÓN GASTOS COMIDA Y REFRIGERIO

ARTÍCULO 142°: Los trabajadores en funciones operativas que deban prestar servicio en horas suplementarias (dos horas como mínimo), no contempladas en las modalidades o

en los regímenes especiales de trabajo que más adelante se estipulen, tendrán derecho a que la empresa le provea en especie sus necesidades alimentarias, como ser merienda, refrigerio, almuerzo o cena, reintegrándole los gastos originados si así no fuere posible.

HORAS EXTRAS

ARTÍCULO 143º: Es obligación fundamental de la Empresa, adoptar las previsiones administrativas y técnicas necesarias para que la prestación laboral de los trabajadores se realice de modo íntegro y satisfactorio dentro de los límites impuestos por la jornada que en cada caso deban cumplir según lo establecido en las disposiciones sobre JORNADA DE TRABAJO de la Parte General de este Convenio.-

ARTÍCULO 144º: Los trabajadores no estarán obligados a prestar servicio en horas suplementarias o extras. En caso que deban laborarlas, serán abonadas de acuerdo a lo que estipula la norma legal.-

ARTÍCULO 145º: Se exceptúa de lo dispuesto en el artículo anterior el caso de peligro de accidente, de accidente inminente o producido, o exigencias excepcionales y transitorias de la actividad de la Empresa, o requerimiento de la producción o del servicio.-

CONDUCTORES

ARTICULO 146º: 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/176) x 2 x 1,5 por cada día trabajado

CHE: Compensación por Horario Extraordinario

SB: Sueldo Básico

Viáticos: Además, y por idénticas circunstancias a las descritas en el artículo anterior, y con la finalidad de cubrir los gastos de alimentación durante el viaje, se les asignará a los Conductores de Larga Distancia el equivalente a **\$165** por día de viaje. Este importe será actualizado por los incrementos generales de salarios que acuerden LAS EMPRESAS y EL GREMIO.

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

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: 20% |
| b. Si reside al Sur del Río Santa Cruz: 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 20% sobre los viáticos descriptos en el presente artículo. Si dicho tránsito se realiza al sur del Río Santa Cruz, dicho incremento será del 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.

REMUNERACIONES

ARTÍCULO 147º: A todos los efectos previstos en el presente convenio, o en su caso, a lo que en su oportunidad y como consecuencia del mismo 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.-

ARTÍCULO 148º: A todos los efectos previstos en este Convenio y en particular en cuanto hace al cálculo, liquidación y pago de conceptos previstos en este Convenio (trabajo en tiempo suplementario o extra o por goce de licencias pagas o de compensaciones, sean que estén calculadas global o porcentualmente) las remuneraciones se determinarán de la siguiente manera:

- a) Tomando el concepto total determinado en el artículo anterior.-
- b) Calculando sobre CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales de lunes a sábados o CUARENTA (40) horas de lunes a viernes (jornadas de OCHO (8) horas diarias).-

BRIGADA CONTRA INCENDIO

ARTÍCULO 149º: Para el caso especial de las Estaciones de Bombeo, y en función de lo establecido por la Resolución 1460/06 "Reglamento Técnico de Transporte de Hidrocarburos" dictada por la Secretaría de Energía de la Nación, que establece en forma obligatoria que la totalidad de los trabajadores que desarrollan tareas en Estaciones de Bombeo de la Red de Conductos deben capacitarse permanentemente y obtener una habilitación especial para desempeñar dichas funciones, además de realizar patrullajes terrestres para verificar el estado de las instalaciones a su cargo y detectar anomalías, las partes acuerdan que el personal que se desempeñe como Operador de Ductos se considerará incluido en Brigada contra Incendio a la totalidad del personal que trabaje en tales dependencias, debiendo participar de las acciones mencionadas, y con el reconocimiento del adicional correspondiente. 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.

PRESENTISMO

ARTICULO 149° BIS: Este adicional/incentivo mensual será pagado en su totalidad cuando el empleado concurra a su puesto de trabajo de manera efectiva y de modo perfecto.

A continuación se detallan las licencias que incidirán, o no, para el cómputo del "PRESENTISMO"

<u>INCIDE</u>	<u>NO INCIDE</u>
Llegada tarde justificada/injustificada	Retiro anticipado justificado_____
Suspensión por sanción	Retiro anticipado enfermo_____
Retiro anticipado injustificado	Lactancia_____
Enfermedad en Art. 211	Maternidad síndrome down_____
Falta con aviso injustificada / justificada	Fenómeno meteorológico_____
Licencia por enfermedad	Licencia por fallecimiento familiar directo_____
Falta sin aviso injustificada / justificada	Licencia por adopción_____
Licencia extraordinaria sin haberes / /con haberes	Dador de sangre_____
Licencia por excedencia	Inicio accidente de trabajo_____
	Vacaciones
	Licencia por exámen
	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 bono.
- En caso de registrar una segunda falta, que esté dentro del listado que computan, el trabajador recibirá el 33% del bono.
- Quien sume/acumule más de 2 ausencias durante el transcurso del mes, pierde la posibilidad de cobrar monto en concepto de "Presentismo".

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

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

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

**ANEXO ESTRUCTURA REMUNERATIVA PERSONAL YPF S.A. DE
BASE**

Bandas Salariales

YPF	SUELDO	
	Mínimo	Máximo
Categoría	Enero 2012	
A	5445	6358
B	5931	6759
C	6530	7314
D	7138	7973

ANEXO ADICIONALES PERSONAL YPF S.A. DE BASE

<u>Concepto</u>	<u>Valor a partir del 1° de Enero de 2012</u>
Antigüedad	\$ 28,00
Adicional por Título Universitario	4% del Sueldo Básico Carrera No afín 8% del Sueldo Básico Carrera afín
Ayuda Escolar	Según ANSES: Zona 1 mas kit Escolar
Guardería	\$ 450,00 por mes por hijo de 45 días a 3 años de edad para empleadas mujeres, hombres viudos y Ley 26618
Presentismo	\$ 400,00
Tres Turnos (o que cubren 24 horas rotativos)	35% del Sueldo Básico
Dos Turnos (o que cubren 16 horas rotativos)	24% del Sueldo Básico
Turno Fijo	10% del Sueldo Básico
Viáticos choferes Larga Distancia	\$ 165,00
Valor Hora Tiempo en Viaje	\$ 18,00
Quebranto de Caja	5% de Sueldo Básico

PRIMAS ZONALES NO SE MODIFICAN RESPECTO DEL CCT 868/07 "E"

LOCACION	%
CALETA OLIVIA	29
CAÑADON SECO	39
CATRIEL	30
CHIHUIDO - LOMITA	40
COMODORO RIVADAVIA	29
EL GUADAL	68
EL PORTON	45
EL TREBOL	35
LA VENTANA (2 VM) / VIZCACHERAS	8
LAS HERAS	60
LOMA LA LATA	19
LOS PERALES	65
MALARGÜE	35
MANANTIALES BEHR	39
NEUQUEN	10
PICO TRUNCADO	42
PLANTA TUDCUM	20
PLAZA HUINCUL	17
RINCON DE LOS SAUCES	40
RIO GALLEGOS	35
TARTAGAL	22
USHUAIA	48
VALLE RIO GRANDE - C° FORTUNOSO	39
VEI ADFERQ AITA MONTAÑA	53

Capítulo III

OPESSA Personal de Base

CONSIDERACIONES GENERALES

ARTÍCULO 150º: El objetivo de la empresa es crecer y prosperar económica, organizacional y tecnológicamente a través de la elaboración y comercialización de sus productos, a la mejor calidad y a precios competitivos, pensando siempre en el consumidor final de los mismos.

Los empleados son claves para el logro de dicho objetivo y para el éxito de la empresa; la honestidad y lealtad son compromisos que asumen la empresa y los trabajadores mutuamente.

ARTÍCULO 151º: Este compromiso implica para la empresa la obligación de tratar a sus empleados con dignidad, respeto y consideración; darles seguridad completa en lo que hace al cobro de sus remuneraciones, condiciones de trabajo y respeto por la legislación; brindarles oportunidad de crecimiento y desarrollo en el ámbito laboral y en su propia comunidad.

ARTÍCULO 152º: El mismo compromiso significa para los empleados, atender de la mejor manera posible las exigencias de sus clientes en términos de calidad, respeto y costos, aceptando la obligación de hacer todo lo necesario para que los clientes de YPF y de OPESSA sean sus clientes, a los cuales se les entregará un producto sin defectos y de la mejor calidad.

ARTÍCULO 153º: Mejorar la productividad, calidad, costo y servicios a los clientes, es también un compromiso mutuo de empresa y trabajadores con el fin de mantener la competitividad de la empresa y para diferenciarse de la competencia.

CONDICIONES DE TRABAJO

ARTÍCULO 154º - Modalidades De Contratación: Las modalidades de contratación serán aquellas establecidas en la legislación vigente.-

ARTÍCULO 155º: Las partes acuerdan que en el supuesto que la futura legislación prevea nuevas modalidades contractuales cuya habilitación quede sujeta a las convenciones colectivas de trabajo, las mismas serán habilitadas por la Comisión de Interpretación de Convenio a pedido de cualquiera de las partes signatarias del presente, en el plazo de 15 días corridos contados desde la entrada en vigencia de las modalidades en cuestión.

ARTÍCULO 156º - Categorías laborales: Las categorías comprendidas por este convenio son:

	OPESSA
"D"	Responsable de Turno Lubriexperto
"C"	Vendedor Sr. Referente Lubriplaya Cocinero
"B"	Vendedor Gomero Empleado de Cocina
"A"	Ayudante Tareas Generales

ARTÍCULO 157º - Descripción de Tareas: Los roles, objetivos, y descripción de tareas se describen para cada categoría en el Anexo correspondiente.

INGRESOS

ARTÍCULO 158º: La Empresa podrá designar personal ingresante, cuando lo considere necesario y no tenga posibilidades de cubrir adecuadamente la vacante con personal propio, conforme al perfil del puesto, y en las siguientes situaciones:

Vacante no susceptible de ser cubierta por personal en actividad.-

Ampliación de Estructuras.-

Exigencias propias de la mejor gestión empresarial, incluso las que derivan del cambio tecnológico.-

Ante la necesidad de cobertura de vacantes con recursos externos por darse los supuestos previstos enunciados precedentemente, la empresa notificará a la Filial/Delegación SUPeH que corresponda de ello puntualizando el perfil que deben cumplir los postulantes conforme las exigencias del puesto vacante.-

Impuesta de la necesidad, Filial/Delegación S.U.P.eH. analizará su registro de postulantes y de darse la concurrencia de personas que acrediten el perfil requerido, en un plazo no mayor de 72 horas posteriores a la recepción del pedido, hará entrega a la empresa de los antecedentes profesionales de los mismos, con la finalidad que ésta proceda a su evaluación.

Constituirá requisito esencial e inexcusable que los postulantes inscriptos en los procesos de selección de personal estén dispuestos a prestar servicios en cualquier dependencia del Grupo de Empresas y en cualquier lugar del territorio nacional.

En caso de que haya disidencia se dará intervención a la Comisión de Gestión y Productividad para que defina la divergencia planteada.

Tendrán prioridad en el ingreso, en caso de resultar en igualdad de condiciones de idoneidad con el resto de los postulantes, según las evaluaciones pertinentes a tal efecto, aquellos candidatos que reuniendo el perfil correspondiente sean hijos de ex trabajadores fallecidos o jubilados.

La empresa informará debidamente a la Federación SUPeH de los ingresos efectuados mediante el presente procedimiento, consignando nombre del postulante y lugar de los mismos.

ASCENSOS

ARTÍCULO 159º: Dentro de los DIEZ (10) días corridos de producida la vacante, las jefaturas de sectores o Dependencias, según el caso, se expedirán sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitarán la autorización para su cobertura.

El área con facultad para resolver promociones se expedirá en un plazo improrrogable de cinco días hábiles a partir de la fecha de recibir la petición, en esa instancia se dará intervención a la entidad gremial, la que tendrá cinco (5) días para expedirse.-

En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá derecho preferencial el candidato de mayor antigüedad en el sector, de persistir la igualdad, se considerará la antigüedad en la categoría, valorándose en último término la antigüedad adquirida en la Empresa.-

ARTÍCULO 160º: El ascenso de los trabajadores y la cobertura de vacantes se realizarán mediante la pertinente y previa evaluación de su desempeño y/o de acuerdo a los objetivos planteados por la Empresa.

ARTÍCULO 161º: De existir disidencia entre lo considerado por la Empresa y la Organización Gremial Local se dará intervención a la Comisión de Gestión y Productividad para que defina la divergencia planteada.

ARTÍCULO 162º: El ascenso de trabajadores cualquiera sea su categoría y función y la cobertura de la vacante originaria y de las vacantes sucesivas que se produzcan en su consecuencia se realizará ponderando los siguientes requisitos en su orden:

- a) Idoneidad para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función, posesión de título, licencia o cualquier otro requisito profesional, antecedentes científicos y docentes, experiencias técnicas, administrativas, cursos de formación o de cualquier otro orden;
- b) Existencia o no de sanciones disciplinarias en los últimos DOCE (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produjo la vacante; en caso de existir sanciones disciplinarias, será ponderada su razonabilidad y su incidencia directa en orden a la situación del trabajador en relación a su eventual ascenso, no implicando ello revisión de las mismas.-

- c) Comportamiento laboral general del trabajador y en particular comportamiento como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en la Empresa.-

DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES

ARTÍCULO 163º: Para el caso del trabajador que se desempeña en turnos, y que sea destinado transitoriamente durante 10 o más días de trabajo efectivo, dentro de un plazo de 60 días corridos, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

Para el caso del resto de los trabajadores que no se desempeñen en sistema de turnos, y que sean destinados transitoriamente durante 10 ó más días de trabajo efectivo y continuo, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

Al cesar las causas determinantes del desempeño de las funciones de mayor jerarquía, el trabajador que las ha ejercido transitoriamente será reintegrado a sus funciones anteriores, dejando automáticamente de percibir las remuneraciones correspondientes a las primeras.

JORNADA DE TRABAJO

ARTÍCULO 164º: Jornada Legal

Todo lo referido a la Jornada de trabajo se ajustará a lo establecido en las normas vigentes. Sin perjuicio de ello la Empresa y Federación SUPeH acordarán un sistema de jornada de trabajo que contemple los regímenes actualmente vigentes, ajustándose a las características de la actividad.

ARTÍCULO 165º: Flexibilidad Horaria

Con carácter excepcional y al solo efecto de posibilitar la calidad y atención del servicio en los casos imprevistos, el personal no podrá rehusarse a excederse de las ocho (8) horas que para la jornada establezca la presente norma de organización. A tales efectos el personal continuará trabajando si no hubiera concurrido su relevo, hasta tanto sea efectivamente relevado y en la medida que se respete el descanso entre jornada y jornada y no medien razones de fuerza mayor que se lo impidieren.

ARTÍCULO 166º: Jornada Máxima

Atento las características operativas de la actividad de expendio de combustible, de acuerdo a lo dispuesto por el art. 198 "in fine" de la L.C.T. (t.o. art. 25 de la Ley 24.013), la empresa podrá distribuir en forma desigual, entre los días laborales, las cuarenta y ocho (48Hs.) horas de trabajo semanales, conforme criterios previamente informados a EL GREMIO.

ARTÍCULO 167º: Jornada Reducida

La Empresa podrá contratar personal a tiempo parcial, sea por horario reducido o trabajo en determinados días y horas, de acuerdo con lo dispuesto por el art. 198 de la LCT, modificado por el art. 25 de la Ley 24.013 y por la ley 24.465.

ARTÍCULO 168º: Régimen de licencias: Las partes convienen expresamente que las licencias del personal se regirán de acuerdo a lo establecido en la Ley de Contrato de Trabajo. El período de descanso anual remunerado podrá ser usufructuado durante todo el año, esto es, desde el 1 de Enero hasta el 31 de Diciembre de cada año, de acuerdo a la modalidad de la actividad, cumplimentando para toda situación excepcional las normativas legales que son de práctica.

ARTÍCULO 169º: El trabajador tendrá derecho a una licencia especial, sin goce de remuneración de hasta 3 días por año calendario y no más de 2 días por mes, fundadas en situaciones particulares, de fuerza mayor, que impidan la prestación de sus servicios.

DESCANSOS Y FRANCOS

ARTÍCULO 170º: DESCANSOS Y FRANCOS

DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO: Aproximadamente a mitad de la jornada el trabajador gozará de un descanso de 30 minutos, a efectos de que el trabajador pueda alimentarse, recobrar fuerzas y mejorar su lucidez. Este descanso será organizado dentro de la estación a efectos de no comprometer el ciclo de servicios y la atención en la misma.

DESCANSO ENTRE JORNADA Y JORNADA: Entre jornada y jornada de trabajo deberá mediar un tiempo no menor de 12 hs de acuerdo a lo estipulado en la legislación vigente. Cuando el trabajador salga de franco simple, el tiempo mínimo para retomar sus tareas no podrá ser inferior a 36 hs (las 12 hs como mínimo entre jornada y jornada, mas las 24 hs de su franco) y cuando el trabajador utilice su franco doble, el tiempo mínimo para retomar sus tareas no podrá ser inferior a 60 hs (las 12 hs como mínimo entre jornada y jornada, mas las 48 hs de su franco doble).

FRANCOS: El personal de OPESSA gozará como mínimo de seis (6) días de descansos al mes, que se distribuirán de manera de poder gozar el trabajador de dos francos dobles al mes en función de las posibilidades de la operación de la Estación.

ARTÍCULO 171º: CÁLCULO DEL PAGO POR FRANCOS TRABAJADOS Cuando un trabajador en su día Franco preste tareas en la Estación, a requerimiento expreso de la Compañía por razones exclusivamente de servicio, y atendiendo a su condición de personal mensualizado, percibirán como compensación por el día que desarrollen las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo los bonos; beneficios y/o conceptos no remunerativos, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por 24, multiplicar el resultado por dos (2), lo que determinará el monto a percibir por el trabajador. En compensación por el descanso no gozado, se otorgará al trabajador otro de igual duración que compense la finalidad

higiénica del mismo, teniendo el trabajador un plazo de cuarenta y cinco (45) días para usufructuarlo, caducando de lo contrario dicho derecho. El trabajador, dentro de los francos mensuales que le correspondan, tendrá derecho a gozar, mínimamente de uno de 48 horas.

REMUNERACIONES

ARTÍCULO 172º: A todos los efectos previstos en el presente convenio, o en su caso, a lo que en su oportunidad y como consecuencia del mismo 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.-

Las escalas de salarios y los beneficios, se detallan en el Anexo correspondiente.-

ARTÍCULO 173º - Viáticos - Naturaleza Jurídica : Los viáticos que pudieran establecerse en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, aún en el caso que los trabajadores no deberán presentar comprobantes de rendición de cuentas, en ningún caso sufrirán descuentos ni carga social alguna del régimen de la seguridad social, por no formar parte de la remuneración del trabajador, en un todo de acuerdo con lo normado en el art. 106 in fine de la Ley de Contrato de Trabajo y la naturaleza del rubro convenido .

ARTÍCULO 174º - Fallo De Caja: Al trabajador que maneje dinero se le reconocerá una suma mensual de PESOS DOSCIENTOS CINCUENTA (\$ 250). Quedan comprendidas en esta disposición las funciones de Lubriexperto, Lubriplaya y Responsable de turno.

ARTÍCULO 175º: La Empresa podrá descontar de los haberes, los montos por faltantes o fallas en el manejo de valores, cuando así correspondiere, debiendo documentar dichos faltantes a fin de proceder al descuento respectivo.

En caso de asalto o robo al personal que se desempeñe en el manejo de fondos (dinero o cheques o vales o tarjetas de créditos o tarjetas de débitos o cualquier otro valor) de la empresa y siendo estos hechos debidamente comprobados ante las autoridades competentes, será la Empresa quien se hará cargo de todos los perjuicios que dicho acontecimiento le ocasionare al establecimiento.

Asimismo, para el supuesto de faltante de fondos, será responsable en forma solidaria, la totalidad del personal que tuvo en dicho turno manejo de valores a menos que se hubiese trabajado por islas y salvo el caso de faltante de sobre de recaudación en cuyo caso responde el empleado encargado de su confección, si es que este empleado no cumplió con lo establecido en la norma de procedimientos.

Los faltantes serán notificados a los trabajadores por nota. En caso de faltantes o sobrantes en las cajas, los trabajadores tienen derecho a solicitar el control personal de las planillas diarias de rendición, a efectos de detectar dichas diferencias y así poder compensar las existentes.

En caso de faltante de un sobre, el personal podrá solicitar ver la filmación correspondiente a efectos de corroborar el mismo o no.

Las partes se comprometen a actualizar en conjunto las normas que garanticen a LAS EMPRESAS y a los trabajadores los procedimientos más seguros y transparentes para el manejo y resguardo de valores.

ARTÍCULO 176º: EVALUACIÓN DE DESEMPEÑO: Las partes acuerdan por lo menos en forma anual, una evaluación individual de desempeño de los empleados. Dicha

evaluación se adaptará a las técnicas específicas que existan sobre el tema, que serán convenidas con la organización gremial, su resultado será comunicado en cada oportunidad al evaluado, contemplándose la posibilidad que el mismo realice y deje constancia de las observaciones con respecto al resultado.

Ahora bien, aquel personal cuya evaluación anual no sea satisfactoria, será reevaluado en un período de seis (6) meses, en cuya oportunidad y de no resultar satisfactoria nuevamente esta evaluación la Empresa podrá adoptar las medidas que crea conveniente, con la debida intervención gremial.

Se aplicarán asimismo las disposiciones que a este respecto contiene la Parte General del presente Convenio.

ARTÍCULO 177º: COMISIÓN LUBRIEXPERTO Y LUBRIPLAYA: La misma será de un 4% sobre las ventas de todos los productos con Bases Lubricantes que se comercializan en el Lubricentro – Boxes, con un tope del 33% del Sueldo bruto del trabajador.

ARTÍCULO 178º: ADICIONAL RELEVANTE

En aquellas estaciones en las que se hiciera necesario contar con la figura de RELEVANTE, la Empresa designara a uno de los trabajadores de la misma para desarrollar tal función. El RELEVANTE cubrirá ausencias y reemplazos en los diferentes turnos en los que se desarrolle la actividad en la Estación a la cual pertenece. Cuando un trabajador fuera designado RELEVANTE, se hará acreedor a un adicional de carácter remunerativo equivalente al 5% (cinco por ciento) de su salario básico mientras cumpla dicha función. En el caso excepcional en que los niveles de actividad de la Estación así lo requieran, la Empresa evaluará la necesidad de designar un RELEVANTE adicional.

ARTÍCULO 179º: BANCO DE REEMPLAZO

En aquellas zonas en las cuales la Empresa posea varias EESS, la misma podrá armar un Banco de Reemplazo compuesto por trabajadores que desempeñan tareas en diferentes Estaciones de Servicio de acuerdo a la necesidad de la operación, cubriendo en playa o en tienda, en las funciones y horarios en las que sea requerido.

ARTÍCULO 180º: ADICIONAL Las Leñas

Aquel trabajador de OPESSA que manteniendo la función de revista, pase a desempeñarse temporariamente en la Estación de Las Leñas percibirá el presente Adicional que será de \$800 por mes además de la Prima Zonal correspondiente.

ARTÍCULO 181º: DESCARGA DE COMBUSTIBLE

Aquel trabajador que sea capacitado para realizar la Descarga de Combustible pasará automáticamente desde la categoría de Vendedor a Vendedor Senior.

ARTÍCULO 182º: PRESENTISMO

Este adicional/incentivo mensual será pagado en su totalidad cuando el empleado concurra a su puesto de trabajo de manera efectiva y de modo perfecto.

A continuación se detallan las licencias que incidirán, o no, para el cómputo del "PRESENTISMO"

INCIDE

Llegada tarde justificada/injustificada
Suspensión por sanción
Retiro anticipado injustificado
Enfermedad en Art. 211
Falta con aviso injustificada / justificada
Licencia por enfermedad

Falta sin aviso injustificada / justificada

Licencia extraordinaria sin haberes /
/con haberes
Licencia por excedencia

NO INCIDE

Retiro anticipado justificado_____

Retiro anticipado enfermo_____

Lactancia_____

Maternidad síndrome down_____

Fenómeno meteorológico_____

Licencia por fallecimiento familiar
directo_____

Licencia por adopción_____

Dador de sangre_____

Inicio accidente de trabajo_____

Vacaciones

Licencia por exámen

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 bono.
- En caso de registrar una segunda falta, que esté dentro del listado que computan, el trabajador recibirá el 33% del bono.
- Quien sume/acumule más de 2 ausencias durante el transcurso del mes, pierde la posibilidad de cobrar monto en concepto de "Presentismo".

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

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

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

ARTÍCULO 183º: BONO DE DESEMPEÑO SEMESTRAL

El período de evaluación estará dividido en 2 semestres. El primero comenzará el mes de Enero y finalizará en Junio, y el segundo comenzará el mes de Julio y finalizará en Diciembre.

El pago se llevará a cabo con los haberes del mes siguiente al semestre evaluado, siendo a fines de Julio y fines de Enero, respectivamente.

Dicho bono podrá alcanzar un 7.7% (siete punto siete por ciento) como máximo para los Vendedores, Vendedores Senior y Otros, y un 10% (diez por ciento) como máximo para los Responsables de Turno, sobre la suma de los salarios básicos recibidos en el semestre evaluado. Para dicho concepto se contemplará un presupuesto anual del 6% (seis por ciento) máximo sobre la masa salarial.

El porcentaje que se otorgue bajo el concepto de BONO DE DESEMPEÑO SEMESTRAL será definido a partir del resultado que se obtenga de la respectiva evaluación semestral. A cada calificación le correspondería el siguiente porcentaje:

<u>CALIFICACIÓN</u>	<u>RESPONSABLE DE TURNO</u>	<u>VENDEDOR SR. /JR + Otros.</u>
A	10%	7.7% _____
B	6.9%	5.4% _____
C	4.6%	3.8% _____

ARTICULO 184º: TITULO, VALOR DE LA FORMACIÓN

En reconocimiento al valor de la formación del personal comprendido, las partes acuerdan otorgar a todo trabajador que acredite haber concluido estudios universitarios, las siguientes bonificaciones:

Título Universitario no afín al giro empresario o a su función: 4% del Sueldo Básico

Título Universitario afín al giro empresario o a su función: 8% del Sueldo Básico

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

ART. 185º: CARENCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO: La empresa facilitará el transporte de los trabajadores a fin de paliar la carencia de transporte público hacia o desde los lugares de trabajo. Se agrega como anexo del presente el listado de Establecimientos alcanzados, el que podrá modificarse en caso de variar las condiciones.

ARTICULO 186º: HORARIO DISCONTINUO LUBRIS

El Lubri Playa o el Lubriexperto que realice algún tipo de horario discontinuo percibirá un Plus del CINCO (5%) por ciento de su Salario Básico.

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTÍCULO 187º : A efectos de obtener el mayor grado de prevención y protección de la vida e integridad psicofísica de los trabajadores, la Empresa adoptará las normas técnicas necesarias y el estricto cumplimiento de las disposiciones legales vigentes a efectos de prevenir, reducir, eliminar, o aislar, y con cobertura legal sobre los riesgos profesionales en todos los lugares de trabajo, como el medio más eficaz en la lucha contra los accidentes y enfermedades profesionales originados por el hecho o en ocasión del trabajo.-

ROPA DE TRABAJO

ARTÍCULO 188º: Ropa De Trabajo: La ropa de trabajo del personal comprendido en el presente convenio, será uniformada y su entrega estará a cargo del empleador, en los tiempos, calidad y cantidad necesarios. Su uso por parte del trabajador será obligatorio, quién será responsable de su mantenimiento, limpieza y la devolución de la última entrega de la misma al finalizar su relación laboral.

La ropa de trabajo será de uso personal e individual de cada trabajador, estando a cargo de La Empresa el costo, la elección del modelo, tipo de tela y color de las prendas, las que deberán ser adecuadas a las épocas de Verano e Invierno, siendo las mismas de uso

obligatorio, como así también los delantales de goma, botas, zapatos, guantes de goma, casco, camperas y cualquier otra prenda o elemento de protección personal que se entregue para su uso.

Los empleadores proveerán, libre de todo cargo, según los puestos de trabajo los siguientes elementos:

PERSONAL DE PLAYA Y TIENDA: Tres (3) camisas, Tres (3) pantalones, un buzo, una gorra o visera, una (1) campera y Dos (2) pares de zapatos.

Al personal de LAVADO DE VEHICULOS Y ENGRASE, además de lo anteriormente referido se le entregarán botas de goma, guantes y delantales, los que serán de uso individual.

La entrega de Camisas y Pantalones se realizarán cada CUATRO (4) meses, la Campera cada DOS (2) años, las gorras o viseras y el buzo se entregarán cada un (1) año, los zapatos de Seguridad cada SEIS (6) meses. Cuando el trabajador recién ingrese se le entregarán 2 (dos) mudas completas, incluyendo campera y un par de zapatos, teniendo la Empresa DIEZ (10) días hábiles para formalizar dicha entrega, a partir de allí se computarán los tiempos para las entregas posteriores.

Para el personal de lavadero yo Lubricentro o Boxes en caso de dañarse su indumentaria o de no mantener las condiciones de seguridad, la misma será repuesta de inmediato sin importar el tiempo transcurrido desde su entrega.

Cualquier aspecto normativo o reglamentario que haga a la modificación o ampliación de lo aquí establecido, deberá ser tratado imprescindible e inexcusablemente en la Comisión Bipartita de Seguridad e Higiene Laboral.

MEDICINA DEL TRABAJO

ARTÍCULO 189º: La Empresa dará cumplimiento a las disposiciones legales nacionales que rigen la materia y a tal efecto, y con el fin de obtener un alto grado de prevención de la salud psicofísica de los trabajadores, efectuará los exámenes médicos que correspondan.-

ARTÍCULO 190º: Los trabajadores estarán obligados a someterse a dichos exámenes cuando sean citados con ese objeto; a tal efecto además deberá proporcionar al profesional interviniente, todos los antecedentes y documentación que le sean solicitados.-

ARTÍCULO 191º: **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 y fraccionan en la Compañía, los mismo, al momento de presentarse a tomar servicios y durante el desarrollo del mismo deberán estar en condiciones normales de aptitud síquica y física para cumplimentar sus prestaciones.

ARTÍCULO 192º : Queda estrictamente prohibido, durante la prestación del servicio o en algún descanso parcial, la ingestión de bebidas alcohólicas, calmantes, estimulantes y/o

otros productos medicinales que puedan afectar las condiciones físicas y/o síquicas del trabajador, teniendo en cuenta la función a cumplir por éste.

ARTÍCULO 193º: Atento lo expuesto, la empresa podrá exigir al trabajador la realización de controles y/o exámenes clínicos y/o médicos a fin de constatar que el mismo se encuentra en las mencionadas aptitudes.

CAPACITACIÓN

ARTÍCULO 194º - Capacitación: La Empresa desarrollará una política de capacitación y formación de los recursos humanos acorde a las exigencias de calidad del servicio, y basada en el estímulo permanente del esfuerzo individual dirigido a aplicar los conocimientos, habilidades y actitudes adquiridas.

OTROS ASPECTOS

ARTÍCULO 195º - Compromiso Mutuo: Las partes se comprometen a cumplimentar lo establecido en la legislación vigente, tanto en lo que se relaciona con el aspecto de la legislación laboral como en el de los derechos sindicales del personal de la empresa bajo el ámbito de representación de la Federación S.U.P.eH.-

ARTÍCULO 196º - Servicios Esenciales: Son fines compartidos que OPESSA pueda 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 SUPeH adoptara medidas de acción directa que impidan el normal desenvolvimiento de la actividad, el gremio se compromete a que, previo a la adopción de las mismas, procederá a analizar en conjunto con la Empresa y a través de la Comisión de Gestión, el alcance e instrumentación de las medidas.

ARTÍCULO 197º - Acuerdos Complementarios: Todos los acuerdos complementarios existentes o que se puedan efectuar durante la vigencia del presente convenio, serán parte integrante e indivisible del mismo, al igual que todos sus artículos y anexos.

ARTÍCULO 198º - Violación al Convenio Colectivo: La violación del presente convenio, dará acción a las partes para requerir a la autoridad de aplicación la cesación del comportamiento de acción o de omisión y la reparación de los daños y perjuicios.

ESTRUCTURA REMUNERATIVA DE OPESSA

ESTRUCTURA SALARIAL

OPESSA	SUELDO	
	Mínimo	Máximo
Categoría	Enero 2012	
A	1958	1958
B	2402	3229
C	2713	3730
D	3316	4603

ADICIONALES OPESA

<u>Concepto</u>	<u>Valor a partir del 1° de Enero de 2012</u>
Antigüedad	\$ 28,00
Adicional por Título Universitario	4% del Sueldo Básico Carrera No afín 8% del Sueldo Básico Carrera afín
Ayuda Escolar	Según ANSES: Zona 1 mas kit Escolar
Guardería	\$ 450,00 por mes por hijo de 45 días a 3 años de edad para empleadas mujeres, hombres viudos y Ley 26618
Franco Trabajado	Recargo por trabajar en su día Franco a solicitud de la Empresa Remuneraciones Fijas/24 * 2
Adicional Relevante	5% del Básico a quien se designe en tal función
Fallo de Caja	\$ 250,00 Valor General para todas las posiciones de las Estaciones
Presentismo	\$ 375,00 Valor General para todas las posiciones de las Estaciones
Disponibilidad Horaria por Capacitación	3% mensual del Salario Básico Por la extensión de la jornada diaria con motivo de Capacitación
Objetivos del Negocio	Se mantiene el esquema actual más un adicional fijo asegurado Vendedores (Playas, Tiendas, Referente, Lubris y Boxes) \$ 150,00 Responsables de Turno \$ 300,00

Ejemplo del cobro de Objetivos del Negocio para un cumplimiento del 50% de los Objetivos:

Vendedor Adicional Fijo \$150,00 + Variable (50%) \$100,00 = \$250,00

Responsable de Turno Adicional Fijo \$300,00 + Variable (50%) \$300,00 = \$600,00

Los Valores Variables se mantienen en \$200,00 y \$600,00 para Vendedores y Responsables de Turno respectivamente.

PRIMAS ZONALES

LOCACION	%
Chubut	23
Neuquén	10
Paso de Jama	30
Río Gallegos	35
Río Negro	10
Uspallata	30

Capítulo IV

Personal Jerárquico

CONDICIONES GENERALES

ARTÍCULO 199°: RECONOCIMIENTO MUTUO - AMBITO

Las partes se reconocen mutuamente y entre sí el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales del personal idóneo, Jerárquico/Superior de LAS EMPRESAS. Asimismo, las Resoluciones 194/47 y 135/91 M.T. otorgan personería gremial a EL GREMIO reconociéndole la representatividad como único sindicato del personal de YPF y sus empresas vinculadas, YPF y OPESSA. Dicho encuadramiento ha sido convalidado por el artículo 43 de ley 23.696 de Reforma del Estado y por Confederación General del Trabajo.

ARTÍCULO 200°: OBJETIVOS COMUNES

Constituyen objetivos comunes de las partes que los servicios prestados por el colectivo laboral en esta actividad se caractericen por la eficiencia operativa y su adecuación a los estándares de calidad internacional requeridos por la producción. Estos propósitos comunes exigen la preservación de armoniosas relaciones laborales, con la finalidad de alcanzar y mantener la mayor operatividad y eficiencia del servicio. Consecuentemente, ambas partes continuarán sosteniendo, a partir de la firma del presente, la paz social como pilar de la relación.

Es de interés mutuo promover formas de capacitación y perfeccionamiento profesional vinculadas con estos objetivos comunes en el marco de una permanente actualización tecnológica; de la actuación interactiva; de la plena comunicación interpersonal; el cumplimiento de las normas de orden, de aseo, higiene y seguridad en el trabajo; y el total reconocimiento de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

ARTÍCULO 201°: DECLARACION DE PRINCIPIOS - REGIMEN MÁS FAVORABLE

Las partes signatarias del presente CCT, declaran como principios y derechos que reconocen como fundamentales los siguientes:

- La vida, la integridad física y la seguridad de las personas, como objetivo prioritario y supremo de la relación entre las partes.
- La promoción y respeto de la diversidad y no discriminación garantizando la igualdad de oportunidades, trato y derechos constituye una obligación de empleadores y trabajadores.
- Constituyen obligaciones de los empleadores y trabajadores el respeto de los derechos humanos y laborales, el cumplimiento cabal de la legislación en materia ambiental, de seguridad e higiene en el trabajo, seguridad social, garantizar la libertad sindical, la participación y representación sindical en LAS EMPRESAS y la negociación colectiva.
- Los bienes propiedad de LAS EMPRESAS, como bienes indispensables para la realización de las tareas reguladas en el presente.

- La capacitación de los trabajadores constituye una condición fundamental de promoción personal y laboral y contribuye a la mayor eficiencia y productividad.
- La articulación del diálogo como forma de solución de las situaciones de conflicto, constituye un objetivo esencial a cumplirse primero entre trabajadores y empleador, y entre la asociación gremial de trabajadores y el empleador

En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, se aplicará la norma más favorable al trabajador, considerándose en su conjunto las disposiciones que regulen cada una de las instituciones de Derecho del Trabajo.

ARTÍCULO 202°: DIRECCION Y ORGANIZACION 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 tendrá 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 CCT 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 gremiales.

ARTÍCULO 203°: INGRESOS Y ASCENSOS

LAS EMPRESAS posibilitarán a EL GREMIO postular candidatos para los ingresos que se produzcan, así como tomar conocimiento en los ascensos que se generen.

ARTÍCULO 204°: METODOLOGIA DE TRABAJO

Las partes acuerdan mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo, asumiendo el compromiso de actuar de buena fe, con lealtad y colaboración. También manifiestan que la existencia de intereses y objetivos diferentes, no les impide actuar concomitantemente en el logro del bien común de cada uno de los

trabajadores comprendidos en el presente convenio, y en el cumplimiento de los fines societarios y comerciales de cada empresa.

ARTÍCULO 205°: SEGURIDAD E HIGIENE EN EL TRABAJO

Las partes convienen mantener una política activa de Prevención de Riesgos del Trabajo. Al respecto, ambas partes reconocen la necesidad de asumir como conducta permanente el concepto de seguridad, como único medio para asegurar que las condiciones de higiene y seguridad del trabajo sean cada vez más seguras.

El personal comprendido en este convenio se compromete a participar activamente en la ejecución de las políticas de higiene y seguridad industrial, observando y haciendo observar el estricto cumplimiento de las medidas normas y procedimientos establecidos por LAS EMPRESAS, como así también las relativas al uso de los equipos y aparatos de protección personal que LAS EMPRESAS provean con este fin.

Las partes expresan fehacientemente su voluntad de promover las siguientes condiciones:

- Proteger la vida, medioambiente y la integridad Psicofísica de los trabajadores.
- Velar por el cumplimiento de las leyes, decretos reglamentarios y normas específicas que tenga vigencia para LAS EMPRESAS en cuestión.
- Promover la utilización del progreso científico y tecnológico para mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo.
- Desarrollar una actividad positiva respecto a la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivar de la actividad laboral.
- 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.
- Contribuir a la prevención, reducción, eliminación de los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajo, promoviendo la información a los trabajadores a través de tableros, afiches, boletines, charlas, audiovisuales, etc.

BRIGADA CONTRA INCENDIO

ARTICULO 206°: Para el caso especial de las Estaciones de Bombeo, y en función de lo establecido por la Resolución 1460/06 “Reglamento Técnico de Transporte de Hidrocarburos” dictada por la Secretaría de Energía de la Nación, que establece en forma obligatoria que la totalidad de los trabajadores que desarrollan tareas en Estaciones de Bombeo de la Red de Conductos deben capacitarse permanentemente y obtener una habilitación especial para desempeñar dichas funciones, además de realizar patrullajes terrestres para verificar el estado de las instalaciones a su cargo y detectar anomalías, las partes acuerdan que el personal que se desempeñe como Supervisor de Ductos se considerará incluido en Brigada contra Incendio a la totalidad del personal que trabaje en tales dependencias, debiendo participar de las acciones mencionadas, y con el reconocimiento del adicional correspondiente. 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.

ARTÍCULO 207°: Licencia anual del personal de turno 4 x 4

Atendiendo las características especiales del personal de turno rotativo y diagramado 4 x 4, tanto en lo que respecta a su desgaste como en lo referente a su situación personal/familiar, la licencia de este personal se podrá flexibilizar en tres (3) tercios.

Los dos primeros tercios, aunque se tomen separadamente, se considerarán como la licencia ordinaria, computándose estas fracciones íntegramente como días corridos al igual que para el personal diurno.

El tercio restante podrá ser fraccionado como días a cargo de licencia.

Los días de licencia en su totalidad deberán ser tomados antes de finalizar el período legal de vacaciones, caso contrario caducarán. Si razones de fuerza mayor o por motivos empresariales debidamente justificados hubiere sido imposible, sólo podrá utilizarse en el período siguiente un tercio de las mismas.

ARTÍCULO 208°: 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. Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes médicos serán dados a conocer en forma obligatoria y por escrito a cada trabajador. Estos exámenes no serán programados durante los días francos.

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

Artículo 209°. PERSONAL COMPRENDIDO

Dentro de los alcances del Artículo 3ro. Inc."B", de la Parte General del presente Convenio, las partes acuerdan comprender dentro del mismo a los trabajadores y empleados que revistan calificación "PS1" a "PS3" y "PS1E&P" a "PS4E&P", que a su vez desarrollen funciones de "Técnicos", "Supervisores", "Programadores", "Company Man" y equivalentes, en dependencias de Estaciones de Servicio, Refinería, Química, Lubricantes y Combustible, Terminales y Ductos, Exploración y Producción continente y costa afuera, y Centros de Tecnología. Se detallan a continuación posiciones y categorías:

	Personal Superior		
	<i>Downstream</i>	<i>Comercial</i>	<i>Corporación</i>
PS1	Supervisor Mantenimiento Supervisor Laboratorio Supervisor Producción Supervisor Seguridad Programador Mantenimiento Técnico Inspectoría Cargamento Técnico Laboratorio Técnico Inspección Técnico Control Gestión Técnica	Técnico Laboratorio	Técnico Catalogación
PS2	Supervisor Aeroplanta Supervisor Ductos Supervisor Logística Operativa Supervisor Puertos Supervisor Terminal	Supervisor Producción Supervisor Logística Operativa Supervisor Comercial Operaciones Supervisor Blending	Supervisor Terminal
PS3	Técnico Soporte a la Gestión Técnico Administración Técnico Ruteo Técnico Operativo Técnico Mandatarios y Aeroplantas	Técnico Soporte a la Gestión Técnico Administración Técnico Mantenimiento Técnico Marketing Técnico Operación Comercial Técnico Servicio Atención al Cliente Técnico Soporte Comercial Técnico Logística	Técnico Soporte a la Gestión Técnico Almacenes Técnico Administración Técnico Servicio Atención al Cliente Técnico Administración Contratos Técnico Despacho Gas Técnico Servidumbre Técnico Soporte Seguridad Informática Técnico Servicios Generales

Personal Superior E&P	
<i>Upstream</i>	
PS1 E&P	Company Man Supervisor Estimulación Programador Abandono Programador Work Over Programador Perforación
PS2 E&P	Supervisor Energía Supervisor Mantenimiento Supervisor Integridad Supervisor Servicios al Pozo Supervisor Servicios Auxiliares Supervisor Transporte Técnico Seguridad y Medio Ambiente Programador Energía Programador Mantenimiento Programador Servicios al Pozo Programador Servicios Auxiliares Programador Transporte Técnico Inspectoría Cargamento
PS3 E&P	Supervisor Compresión Supervisor Gas Supervisor Plantas Supervisor Producción Supervisor Pulling Supervisor Recuperación Secundaria Supervisor Sala de Control
PS4 E&P	Técnico Cartógrafo Técnico Certificaciones Técnico Soporte Gestión Técnico Seguridad Obras Técnico Producción

Artículo 210°. PERSONAL EXCLUIDO - CONSIDERACIONES GENERALES

Dentro de las exclusiones particulares previstas en el Art.3ro, inc."B" de la Parte General del presente Convenio se encuentran, todas aquellas posiciones no previstas en dicho artículo, así como los trabajadores que dentro de la estructura orgánico-funcional empresaria, ocupen cargos equivalentes a Jefes de departamento, posición que en la actualidad se asimila a la de "Jefes", "Líderes", "Coordinadores", "Consultores", "Analistas", "Profesionales Analistas" ,"Compradores", "Representantes Comerciales", Secretarias y Personal de asistencia directa a la Dirección, Personal de Recursos Humanos y de Seguridad Patrimonial, como también toda posición que requiera ser ocupada exclusivamente por un profesional universitario especialista en la materia. Asimismo, quedan excluidas las posiciones que la empresa haya definido cubrir con "Nuevos Profesionales" (NNPP).

Artículo 211°. NUEVOS PROFESIONALES

A los fines del presente convenio, las partes acuerdan definir como Nuevos profesionales a quienes ingresan en etapa de formación y requieren para ello nuevas herramientas de atracción y retención que complementen e impulsen su desarrollo profesional dentro de la organización. Deberán ser egresados de Institutos Universitarios, con menos de 2 años de experiencia laboral acorde con el puesto de inicio.

ARTÍCULO 212°: CÁLCULO DEL PAGO POR FRANCOS TRABAJADOS

Los trabajadores que presten tareas en estos supuestos, a requerimiento expreso de la Compañía por razones exclusivamente de servicio y atendiendo a su condición de personal mensualizado, percibirán como compensación por el día que desarrollen las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo los bonos; beneficio por vehículo y/o vivienda, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por 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 4x4 de 12 horas, se realizará el mismo cálculo pero tomando el divisor 16 en lugar de 24. En compensación por el descanso no gozado, se otorgará al trabajador otro de igual duración que compense la finalidad higiénica del mismo, teniendo el trabajador un plazo de cuarenta y cinco (45) días para hacer usufructo del mismo, término en el cual caducará su derecho.

ARTÍCULO 213°: ADICIONAL MINERÍA

Este adicional alcanzará a los trabajadores que desarrollen tareas en la MINAS VELADERO y LAMA, dadas las particulares características de su lugar de trabajo, ubicado en altura. El mismo será no remunerativo y se detalla en el Anexo Estructura Remunerativa. se percibirá mientras permanezca asignado a tareas en altura.

ARTÍCULO 214°: ADICIONAL DISPONIBILIDAD HORARIA MINERIA

Este adicional alcanza al personal propio de LAS EMPRESAS que esta asignado laboralmente en las Minas Veladero y Lama, Provincia de San Juan, y que ejerce tareas administrativas de Facturación (Facturadores). Su valor se detalla en anexo al presente Convenio.

ARTÍCULO 215°: ADICIONAL DE CAMPO

Este adicional alcanzará al personal de Supervisión Operativa de Yacimientos, siendo estos los Supervisores de Producción, Mantenimiento y de Plantas de Petróleo y Gas, para el negocio de Exploración y Producción. Este adicional tendrá un carácter no remunerativo. El importe del mismo se detalla en el Anexo Estructura Remunerativa y se actualizará de idéntica forma que los Salarios Básicos. Las partes acuerdan que el presente rubro se revisará en oportunidad en que se realice la discusión salarial.

ARTÍCULO 216°: 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 (un día de trabajo por 1 día de descanso, es decir 15x15) que cumplen los empleados bajo la función de COMPANY MAN, las partes acuerdan la creación de un adicional "VIANDA 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 UN MIL CUATROCIENTOS (\$1.400). Dicho adicional tiene por objeto cubrir la debida alimentación del personal mientras se encuentre en el Diagrama de Trabajo (1x1). Este adicional tendrá el mismo sistema de ajuste que rige para la "Vianda Ayuda Alimentaria". Se detalla en el Anexo Estructura Remunerativa

ARTÍCULO 217°: ADICIONAL TORRE

Este adicional reconoce el esfuerzo y compromiso asumido por los empleados del sector perforación en la función de COMPANY MAN 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 UN MIL QUINIENTOS (\$1.500) 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 corresponda. Se detalla en el Anexo Estructura Remunerativa

ARTÍCULO 218°: TRABAJO EN CONTINGENCIAS

Las partes reconocen como valor primordial el esfuerzo y compromiso asumido por el personal crítico de Supervisión Operativa en Yacimientos, con incondicional dedicación y constante exposición a circunstancias adversas. En tal sentido, se comprometen a regular las condiciones de trabajo en tales supuestos.

ARTÍCULO 219°: ADICIONAL SUPERVISIÓN

Este adicional alcanza a todo trabajador que Supervisa o tiene a cargo personal propio y/o de empresas contratistas. Todo trabajador que cobre este adicional, será también acreedor al concepto Dedicación Funcional. Se detalla en el Anexo Estructura Remunerativa y posiciones comprendidas

ARTÍCULO 220°: DEDICACIÓN 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 esta 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 a esos requerimientos, la empresa haya designado. Se detallan en Anexo al presente Convenio, las posiciones que exclusivamente estarán habilitadas para el cobro de dicha contraprestación.

LAS EMPRESAS y el GREMIO 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.

ARTÍCULO 221°: GUARDIA ACTIVA

Cuando un trabajador, que percibiendo el rubro Dedicación Funcional e incluido en un cronograma de Guardia, siendo la empresa la encargada 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 se establece en el Anexo de Estructuras Remunerativas.

Para el caso particular del personal que presta servicios en las áreas de Exploración y Producción 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 al concepto “adicional Guardia Activa E&P” con los montos establecidos en el Anexo Estructura Remunerativa. 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.

ARTÍCULO 222°: CÁLCULO DEL PAGO POR FERIADOS TRABAJADOS

Los trabajadores que presten tareas en estos supuestos, a requerimiento expreso de LAS EMPRESAS por razones exclusivamente de servicio, y atendiendo a su condición de personal mensualizado, percibirán como compensación por el día que desarrollen las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo los bonos; beneficio por vehículo y/o vivienda, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por 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 4x4 de 12 horas, se realizará el mismo cálculo pero tomando el divisor 16 en lugar de 24.

ARTÍCULO 223°: SUPERVISORES DE TURNO 4 x 4

Aquellos Supervisores operativos que desarrollen tareas en Complejos Industriales, en turnos rotativos y diagramados bajo la modalidad 4 x 4 (cubriendo los tres turnos) durante las 24 horas del día, percibirán un adicional por dicha circunstancia, que se denominará "Plus por turno Supervisores" y tendrá un valor equivalente al 10% de su salario básico.

ANEXOS ADICIONALES PERSONAL SUPERIOR

Personal Jerárquico de YPF S.A. y de OPESSA excepto Exploración y Producción

<u>Concepto</u>	<u>Valor a partir del 1° de Enero de 2012</u>
Antigüedad	\$ 28,00
Adicional por Título Universitario	4% del Sueldo Básico Carrera No afín 8% del Sueldo Básico Carrera afín
Ayuda Escolar	Según ANSES: Zona 1 mas kit Escolar
Guardería	\$ 450,00 por mes por hijo de 45 días a 3 años de edad para empleadas mujeres, hombres viudos y Ley 26618
Brigada contra incendio Supervisores de Bombeo	5% del Salario Básico
Feridos Trabajados	Remuneraciones Fijas/ 24 * 2 (régimen general) Remuneraciones Fijas/ 16 * 2 (4x4)
Franco Trabajados	Remuneraciones Fijas/ 24 * 2 (régimen general) Remuneraciones Fijas/ 16 * 2 (4x4)
Activación de Guardia con diagrama	\$ 800,00 por día trabajado
Turno Supervisores	10% del Salario Básico
Dedicación Funcional	10% del Salario Básico
Adicional Supervisión	\$ 1.600,00
Adicional Minería	\$ 1.000,00
Disponibilidad Horaria Minería	10% del Salario Básico
Reducción del objetivo variable del 15% al 10%, incorporando esa diferencia a las remuneraciones	

Personal Jerárquico de YPF S.A. y de OPESSA de Exploración y de Producción
(Upstream)

<u>Concepto</u>	<u>Valor a partir del 1° de Enero de 2012</u>
Antigüedad	\$ 28,00
Adicional por Título Universitario	4% del Sueldo Básico Carrera No afín 8% del Sueldo Básico Carrera afín
Ayuda Escolar	Según ANSES: Zona 1 mas kit Escolar
Guardería	\$ 450,00 por mes por hijo de 45 días a 3 años de edad para empleadas mujeres, hombres viudos y Ley 26618
Feridos Trabajados	Remuneraciones Fijas/ 24 * 2 (régimen general) Remuneraciones Fijas/ 16 * 2 (4x4)
Franco Trabajados	Remuneraciones Fijas/ 24 * 2 (régimen general) Remuneraciones Fijas/ 16 * 2 (4x4)
Turno Supervisores	10% del Salario Básico
Dedicación Funcional	10% del Salario Básico
Activación Guardia	\$ 1.600,00
Adicional Supervisores	\$ 1.600,00
Adicional Company Man	\$ 3.000,00
Adicional de Torre	\$ 1.900,00
Vianda Permanencia	\$ 1.800,00
Adicional de Campo	\$ 700,00
Reducción del objetivo variable del 15% al 10%, incorporando esa diferencia a las remuneraciones	

PRIMAS ZONALES

LOCACION	%
CALETA OLIVIA	29
CAÑADON SECO	39
CATRIEL	30
CHIHUIDO - LOMITA	40
COMODORO RIVADAVIA	29
EL GUADAL	68
EL PORTON	45
EL TREBOL	35
LA VENTANA (2 VM) / VIZCACHERAS	8
LAS HERAS	60
LOMA LA LATA	19
LOS PERALES	65
MALARGÜE	35
MANANTIALES BEHR	39
NEUQUEN	10
PICO TRUNCADO	42
PLANTA TUDCUM	20
PLAZA HUINCUL	17
RINCON DE LOS SAUCES	40
RIO GALLEGOS	35
TARTAGAL	22
USHUAIA	48
VALLE RIO GRANDE - C° FORTUNOSO	39
VEI ADFERQ AITA MONTAÑA	53

Anexo Ropa de Trabajo

ROPA DE TRABAJO PERSONAL YPF DE BASE Y SUPERIOR

La Empresa proveerá a su **personal diurno** un pantalón, una camisa y un par de calzado de seguridad cada seis (6) meses, además este personal recibirá una campera de abrigo cada tres (3) años.

Para el **personal operativo** la Empresa le proveerá un pantalón, una camisa, un par de calzado de seguridad y un mameluco cada 6 meses, siendo la entrega de una campera de abrigo cada dos (2) años, además este personal recibirá cada dos (2) años un (1) equipo completo de Ropa para agua.

La ropa de trabajo para todo el personal deberá estar de acuerdo con las normas de higiene y seguridad cuando este personal desarrolle su actividad en zonas industriales.

Para el personal ingresante la primera entrega será doble excepto por la campera de abrigo que será de una (1) sola unidad lo mismo que la Ropa para agua.

Para el personal operativo en caso de dañarse su indumentaria o de no mantener las condiciones de seguridad, la misma será repuesta de inmediato sin importar el tiempo transcurrido desde su entrega.

Las partes acuerdan analizar un esquema de lavado de ropa de trabajo para los casos de Complejos Industriales cuyas características de actividad lo ameriten, sobre la base de la modalidad de aquellos que actualmente se encuentran en funcionamiento en determinados Complejos.

Cualquier aspecto normativo o reglamentario que haga a la modificación o ampliación de lo aquí establecido, deberá ser tratado imprescindible e inexcusablemente en la Comisión Bipartita de Seguridad e Higiene Laboral.