

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

## INTRODUCCIÓN

Partes.

Actividades comprendidas

Ámbito personal de aplicación

Período de vigencia.

Ámbito territorial de aplicación.

### **TITULO I:** Del objeto

Objeto. Artículo 1

Remisión a la LCT. Artículo 2

### **TITULO II:** Obligaciones y derechos de las partes.

CAPITULO 1º: Deberes del empleador. Artículo 3

CAPITULO 2º Deberes del trabajador

Deberes. Artículo 4

Constitución de domicilio. Artículo 5

Notificaciones. Artículo 6

### **TITULO III:** De la organización laboral.

Vacantes. Artículo 7

Periodo de prueba. Artículo 8

Polivalencia Laboral. Artículo 9

Ascensos. Artículo 10

Protección a la discapacidad. Artículo 11.

### **TITULO IV:** De la protección laboral y social

CAPITULO 1º: Régimen de licencias y beneficios especiales

Licencia ordinaria. Artículo 12.

Licencias especiales remuneradas. Artículo 13.

Licencia por razones de salud. Artículo 14.

Permisos sin goce de haberes. Artículo 15.

CAPITULO 2º: Feriados y días no laborables.

Día del trabajador petrolero e hidrocarburífero. Artículo 16.

Feridos laborales. Artículo 17.

CAPITULO 3º: Protección de la maternidad. Artículo 18.

CAPÍTULO 4º: Régimen de obra social. Artículo 19.

CAPITULO 5º: Régimen de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina laboral.

Seguridad e higiene industrial. Artículo 20

Medicina laboral. Artículo 21.

**TITULO V.:** Del Régimen Laboral y Retributivo.

CAPITULO 1: Jornada de trabajo

Jornada de Trabajo. Artículo 22

Descansos. Artículo 23

Tareas insalubres. Artículo 24

Tareas especiales. Artículo 25.

Francos no aplicados. Artículo 26.

Posibilidad de acción empresaria o situaciones horarias especiales Artículo 27.

Decrecimiento de la demanda. Artículo 28.

CAPÍTULO 2: Régimen retributivo.

Sueldo básico o estructura salarial básica. Artículo 29.

Adicional por mayor función Artículo 30.

Adecuación funcional. Artículo 31.

Adicional tareas de turno. Artículo 32.

Sueldo anual complementario. Artículo 33.

Asignaciones familiares. Artículo 34.

Viáticos. Artículo 35.

Horas extras. Artículo 36.

Mayor estímulo. Artículo.37.

**ANEXO I:** DESCRIPCIÓN DE TAREAS.-

**ANEXO II:** SALARIOS BÁSICOS.-

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

### INTRODUCCION

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 15 de agosto de 2006. Partes intervinientes: Por el sector empresario LMA SERVICIOS INDUSTRIALES SRL con domicilio legal en 25 Nro. 12 de la ciudad de La Plata representado por Luis Manuel ALVAREZ, en su carácter de socio gerente, con el asesoramiento técnico-legal de María José NÁJERA; y por el sector laboral, FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO “SUPeH”, con domicilio en Rivadavia 869, Buenos Aires, representada por su Secretario General Antonio CASSIA, su Secretario Asuntos Gremiales y Capacitación Julio SCHIANTARELLI y su Secretario de Administrativa y Actas Pedro CERESO.

Actividad Regulada: Actividades de mantenimiento, reparación, diseño, construcción, montaje y puesta en marcha de equipo que YPF S.A. realizaba por propia administración y en su proceso de transformación y privatización procedió a tercerizarla en la persona del Emprendimiento Laboral, suscriptor de este acuerdo convencional, que tuvo su origen en los canales precitados. Como asimismo se encuentran comprendidas las actividades complementarias de las anteriores como por ejemplo las de logística y administración.

Personal comprendido: personal de LMA Servicios Industriales SRL cuyas actividades estén reguladas y cuyas categorías y puestos de trabajo estén expresa y exclusivamente comprendidos en el desarrollo de los capítulos del presente convenio colectivo de trabajo. Quedan excluidos del presente el personal jerárquico, el personal de dirección y quienes revistieren la calidad de apoderados.

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

Ámbito de aplicación: Todo el territorio nacional.

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

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

## **TITULO I**

### **OBJETO DEL CONVENIO**

#### **ARTÍCULO 1**

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

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

#### **ARTICULO 2. Remisión a la ley de contrato de trabajo**

A todo aquel instituto que no se encuentre expresamente regulado en el presente convenio le será de aplicación la legislación laboral vigente, entendiéndose por tal la ley de contrato de trabajo sus modificatorias y complementarias. A título enunciativo son institutos no regulados por el presente: la transferencia y extinción del contrato de trabajo, la suspensión de ciertos efectos del contrato, la

estabilidad del dirigente sindical, etc. Asimismo será de aplicación supletoria dicho régimen legal en todo aquello que no se contradiga con el presente.-

## TITULO II

### **OBLIGACIONES Y DERECHOS DE LAS PARTES**

#### CAPITULO I: DEBERES DEL EMPLEADOR

ARTICULO 3. Son deberes del empleador:

Cumplir en los tiempos y formas legalmente establecidos, con el pago del salario convenido en el presente acuerdo de partes.

Dar ocupación efectiva en la categoría y actividad contractualmente acordadas, pudiendo variar la segunda sólo cuando concurran necesidades o razones probadas.

Cumplir con las obligaciones de orden social y previsional en forma que no obstaculice al trabajador el goce de los beneficios respectivos.

Ejercer sus facultades de dirección, organización y administración empresarias y sus potestades de orden legal y disciplinaria, con expreso respeto sobre la dignidad del trabajador y sus derechos particulares y con exclusión de toda acción que implique abuso de derecho.

#### CAPITULO II: DEBERES DEL TRABAJADOR

ARTICULO 4. Son deberes del trabajador:

Observar el cumplimiento estricto de las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.

Procurar el buen uso de los elementos y útiles de trabajo que se le provean, especialmente aquellos que hacen a su seguridad psicofísica en el ejercicio de sus funciones.

Actuar con diligencia, prestando su servicio con puntualidad y asistencia regular y con dedicación y eficiencia adecuada a las características del trabajo y a los medios instrumentales que se le provean al efecto.

Mantener un alto espíritu de colaboración e integración, obviando toda reticencia que conduzca a frenar el proceso productivo.

Comunicar sus posibles inasistencias en tiempo y forma tal que el empresario pueda ordenar la prestación de los servicios para el cumplimiento del plan de producción.

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

#### ARTICULO 5. Constitución de Domicilio.

Todo cambio de domicilio deberá ser comunicado por el personal a la empresa dentro de las cuarenta y ocho (48) horas de producido el mismo, si así no se procediera se considerarán válidas las comunicaciones dirigidas al último domicilio comunicado por el trabajador en forma fehaciente.

Aquel personal que se encuentre radicado fuera del radio de acción correo, ya sea para comunicaciones postales o telegráficas, o que tuviere domicilio incierto constituirá obligatoriamente un domicilio especial, en el cual se tendrán por válidas todas las notificaciones que se le efectuaren.-

#### ARTÍCULO 6. Notificaciones.

Todas las notificaciones que manda el presente convenio solo se tendrán por válidas cuando se realicen por escrito con firma del interesado. Excepto que por reglamento interno de la empresa, fehacientemente comunicado al empleado, se establezca un modo diferente.-

### **TITULO III:**

### **DE LA ORGANIZACIÓN LABORAL**

#### ARTICULO 7. Vacantes.

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

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

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

#### ARTICULO 8. Periodo de prueba.

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

#### ARTICULO 9. Polivalencia Laboral

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

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

#### ARTICULO 10. Ascensos.

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

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

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

#### ARTICULO 11. Protección a la Discapacidad.

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

### **TITULO IV**

### **DE LA PROTECCION LABORAL Y SOCIAL**

#### CAPITULO 1: REGIMEN DE LICENCIAS Y PERMISOS ESPECIALES

#### ARTICULO 12. Vacaciones

El trabajador gozará de los períodos que dispone la legislación laboral vigente en materia de descanso anual remunerado, a estos efectos se acuerda expresamente que los trabajadores deberán comunicar por escrito y con una anticipación no inferior sesenta días el periodo en que prefieran tomarlas. El empleador evaluara conforme sean las necesidades funcionales y operativas de la empresa, la posibilidad o no del otorgamiento en la fecha solicitada. En caso de negativa fijaran de común acuerdo un nuevo periodo para el goce de la licencia vacacional.

#### ARTICULO 13. Licencias Legales.



El trabajador gozará de las siguientes licencias especiales remuneradas:

Por nacimiento de hijo: dos días hábiles.

Por matrimonio: diez días corridos y un día para trámites prematrimoniales.

Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en tanto cumplen los requisitos legales vigentes: tres días corridos; debiendo computarse dos días hábiles a los efectos de su otorgamiento.

Por fallecimiento de padres, hijos, hijos políticos, hijos del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio: tres días corridos; debiendo computarse dos días hábiles a los efectos de su otorgamiento.

Por fallecimiento de abuelo, hermano, hermanos políticos o padres políticos: un día hábil.-

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

#### ARTICULO 14. Licencia por razones de salud.

En caso de enfermedad de hijos menores que se encuentren a exclusivo cargo del trabajador y frente a la imposibilidad de dejarlos al cuidado de otras personas, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta ocho (8) jornadas laborales continuas o alternadas, dentro del período de un (1) año calendario; dando aviso de dicha situación en las dos primeras horas de la jornada laboral, salvo casos de fuerza mayor.-

En caso de internaciones por cirugía u otra práctica que implique internación de cónyuge e hijos y/o padres de personal de la Empresa, el trabajador tendrá derecho a una licencia extraordinaria paga de hasta dos (2) días por cada internación, y hasta un máximo de seis (6) días por año calendario. El derecho a esta licencia queda supeditado al aviso con 6 días de anticipación salvo casos de fuerza mayor y demás requisitos contemplados en este artículo.

Para obtener alguno de los beneficios mencionados el personal deberá tener como mínimo una antigüedad de seis (6) meses en la empresa y comprobar fehacientemente mediante un certificado médico el hecho invocado bajo apercibimiento de no tener derecho a remuneración por tales días-

Asimismo, la Empresa podrá constatar la veracidad de las situaciones informadas mediante el médico autorizado que designe.

#### ARTICULO 15. Permiso sin goce de haberes.

El empleador otorgará permisos especiales a su personal, sin goce de haberes, para atender asuntos privados, no previstos en el Convenio, por causas de necesidad debidamente justificadas a consideración del empleador y supeditadas a las necesidades operativas de la Empresa. Los plazos de los permisos otorgados por la aplicación de este artículo no serán descontados a los efectos del cómputo de la antigüedad y demás beneficios. Todos los permisos deberán ser solicitados con una anticipación no menor de cinco (5) días, salvo circunstancias especiales.-

Para gozar del beneficio establecido por el presente artículo el trabajador deberá tener una antigüedad no inferior a 12 meses en la empresa.-

## CAPITULO 2º: FERIADOS Y DIAS NO LABORABLES

### ARTICULO 16. Día del trabajador petrolero.

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

### ARTICULO 17.

En materia de “feriados laborales” y de “Días no laborables”, se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

## CAPITULO 3º: PROTECCIÓN DE LA MATERNIDAD.

### ARTICULO 18.

Durante el período de lactancia la trabajadora tendrá dos descansos diarios de media hora en el transcurso de la jornada laboral por un período no superior a un año pudiendo la trabajadora optar, previo acuerdo de partes, por acumularlas al principio o al final de la jornada.-

Por embarazo, pre y post parto y excedencia, se ajustarán los procedimientos de adopción a las prescripciones legales vigentes.

## CAPITULO 4º: REGIMEN DE OBRA SOCIAL

## ARTICULO 19.

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

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

## CAPITULO 5°: RÉGIMEN DE SEGURIDAD E HIGIENE INDUSTRIAL Y DE MEDICINA LABORAL.

### ARTICULO 20. Seguridad e higiene industrial.

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

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

En salvaguarda del objetivo de seguridad y protección perseguido, los trabajadores acreditarán la responsabilidad inexcusable de utilizar, durante las horas de prestación de servicios, todos los elementos e

indumentarias especiales que le fueran suministrados por la Empresa, considerándose falta grave la no observancia de estos principios.

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

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

#### ARTICULO 21. Medicina laboral.

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

La Empresa, a través de Medicina Laboral, delimitará y asignará tareas adecuadas por razones de salud, dejando aclarado que en los casos caratulados "permanentes" actuará conforme a derecho, es decir readecuando funciones cuando las necesidades del servicio lo hagan factible o rescindiendo el contrato de trabajo cuando esta alternativa no se plantee como posible por no darse la viabilidad de su reubicación laboral y generarse el denominado "lucro cesante".

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

## **TITULO V**

### **DEL REGIMEN LABORAL Y RETRIBUTIVO**

## CAPITULO 1: REGIMEN LABORAL

### ARTICULO 22. Jornada de trabajo.

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

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

Embuídos de este concepto de racional aplicación de los recursos, las partes acuerdan que la jornada diaria normal no podrá exceder de 9 horas; ajustándose en lo demás a las limitaciones impuestas por la legislación vigente, quedando la Empresa autorizada a implementar sistemas de trabajo en regímenes de jornadas diurnas o de trabajo por equipo en turnos de características comunes o especiales respetando que los promedios de tiempos aplicados al trabajo se adecuen a los topes máximos establecidos en las normas legales de aplicación que se encuentran vigentes.

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

### ARTICULO 23. Descansos.

Cuando la jornada se cumpla en forma continuada al promediar la misma se acordará una pausa paga de treinta minutos para el almuerzo. Esta pausa se considerará integrante de la jornada y no afectará a las remuneraciones.-

### ARTICULO 24. Tareas insalubres.

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

#### ARTICULO 25. Tareas especiales.

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

#### ARTICULO 26. Francos no aplicados.

Cuando el trabajador asignado a un régimen de turnos deba laborar en uno de los días de descanso programado se le reconocerá el pago de la jornada trabajada y el descanso compensatorio pertinente.

#### ARTICULO 27. Situaciones horarias especiales.

En ningún caso, la Empresa podrá referir la duración del trabajo al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o al cumplimiento del acto o conjunto de actos que éste deba ejecutar, salvo en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor o por exigencias excepcionales de la Empresa, en cuyo caso se retribuirá de acuerdo a la ley.

La Empresa tendrá la facultad de implementar otro sistema de distribución de las jornadas de trabajo en tanto medien razones valederas que así lo justifiquen, como ser necesidades de mejoramiento de la producción, redimensionamiento de sus costos, integración de nuevas fuentes de trabajo, razones tecnológicas u organizacionales, desarrollo de estrategias alternativas a afianzar su posicionamiento en el mercado.

Indudablemente estas variantes resultarán consecuencia de una acción consensuada que no generará desviaciones en la relación laboral ni desvirtuará principios básicos existentes en la relación trabajo-descanso y que será recompensada económicamente en un orden de concordancia con el sistema remunerativo establecido en este convenio.

#### ARTICULO 28. Decrecimiento de la demanda

Indudablemente los factores, explícita y reiteradamente expresados en este acuerdo marco, son suficientemente claros para entender que en caso de falta de trabajo, total o parcial, el trabajador y la empresa procurarán que los resarcimientos indemnizatorios consecuentes, sin desnaturalizar ni cuantitativa ni cualitativamente derechos de los primeros y obligaciones de la segunda, respondan a objetivos compartidos que se deberán consensuar ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

## CAPITULO II: REGIMEN RETRIBUTIVO

### ARTICULO.29. Estructura salarial básica.

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

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

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

### ARTICULO 30. Adicional por mayor función.

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

### ARTICULO 31. Adecuación funcional.

Cuando por distintos motivos (por ejemplo asignación tareas adecuadas por enfermedad), pueda producirse la adecuación en la categorización del trabajador se cumplirá con el principio legal de intangibilidad del salario.

#### ARTICULO 32. Adicional tareas de turno.

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

Jornada diurna rotativa: 5% del Básico Standard establecido para la categoría en que se encuentre encuadrado el empleado.

Turno rotativo y diagramado: Turno fijo 10%; cubriendo 2 turnos 15% y cubriendo 3 turnos 30%

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

#### ARTICULO 33. Sueldo anual complementario.

En los tiempos y formas legalmente establecidos la Empresa dispondrá la liquidación y pago del sueldo anual complementario, o su parte proporcional cuando se produzca el distracto laboral anticipado y proceda practicar la liquidación final de haberes.

#### ARTICULO 34. Asignaciones familiares.

Con ajuste a los importes, conceptos y coeficientes de corrección legalmente establecidos la Empresa dispondrá la liquidación y pago ordinario y extraordinario de las asignaciones familiares.

#### ARTICULO 35. Viáticos

El personal designado en comisión de servicios que por las características propias de dichas funciones deba alojarse en campamentos, hoteles o trailers, será acreedor del siguiente sistema de viáticos por gastos de alimentación, alojamiento y mayores costos que impone esta modalidad de vida, en tanto la Empresa no otorgue estas concesiones en especie.

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

Al cese de la actividad laboral que genera el derecho a la percepción de viáticos, el trabajador rendirá a la Empresa los gastos realizados acompañando los comprobantes respectivos dentro de los cinco días subsiguientes al regreso, restituyendo los montos correspondientes cuando el gasto haya resultado inferior a lo anticipado o percibiendo la diferencia correspondiente cuando se presente una situación inversa, es



decir cuando el gasto supere lo anticipado. Todo gasto sin comprobante será considerado como no realizado.

El sistema implementado convencionalmente se tipifica bajo la figura de “reintegro de gastos efectivamente realizados y comprobados” por lo que, al no producir incremento o disminución en el patrimonio del trabajador, no se trata de un concepto remunerativo por imperio de lo prescripto en el Artículo 106° de la Ley de Contrato de Trabajo.

#### ARTICULO 36. Horas extras.-

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

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

En el caso extraordinario de laborarse horas extras solo procederá laborar dentro de los límites legales de la jornada laboral y hasta el máximo de horas extras permitidas.

El empleador deberá abonar al trabajador que prestare servicios en horas suplementarias, un recargo del cincuenta por ciento (50%) del salario calculado sobre una base de 200 horas mensuales de trabajo si se tratare de días comunes, y del ciento por ciento (100%) en días sábado después de las trece (13) horas, domingo y feriados.

#### ARTICULO 37. Mayor estímulo

Las partes acuerdan que resultará facultativo del "Emprendimiento laboral" establecer sistemas de reconocimientos retributivos excepcionales y circunstanciales que actúen como estímulo ante el mejor y mayor rendimiento que pudiera demostrar la organización en su generalidad, o un área específica o un trabajador como unidad individual, según procediere.

Estos reconocimientos especiales “no sentarán precedente de salario fijo intangible”, toda vez que su asignación será consecuencia de un hecho o acto puntual que implique un beneficio económico adicional al programa de gestión trazado por el "Emprendimiento laboral" y del que, por este sistema, resultara partícipe el trabajador.

Asimismo resultará “excepcional”, al estar su aplicación condicionada al resultado de la gestión empresarial y “circunstancial” al establecerse su reconocimiento en función a la concurrencia de un hecho que puede darse en una oportunidad y repetirse o no en el tiempo.

En razón de tratarse de un concepto que demuestra características de excepcional, circunstancial, no intangible y que actúa como estímulo ante el mayor y mejor rendimiento laboral se encuentra exceptuado de aportes y contribuciones. Por lo cual tampoco produce efecto alguno sobre el derecho que el trabajador tuviere a la percepción de asignaciones familiares.

Estas sumas que actuarán como estímulo ante el mayor y mejor rendimiento laboral no formarán parte de la remuneración a efectos de los aportes jubilatorios, computo de aguinaldo, vacaciones, indemnizaciones y asignaciones familiares.

### **ANEXO I: DESCRIPCIÓN DE TAREAS:**

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

#### **GRUPO: PROFESIONAL.**

Comprende al personal con título universitario ya sea que realice alguna o todas de las siguientes actividades: técnicas, administrativas, de gestión, de organización, de asesoramiento. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Asesor: Profesionales que brindan asesoramiento conforme a las necesidades de la empresa en el marco específico de su habilitación profesional y bajo la subordinación de los directivos de la organización empresarial. Requieren matrícula profesional para el desempeño de la función específica de su cargo cuando por la reglamentación específica de la profesión así se determine.

B) Supervisor: Realiza tareas de control, supervisión y/o dirección de personas que realizan actividades en su mismo o en otro agrupamiento. Puede tener personal a cargo.

Asimismo puede encuadrarse en esta categoría aquel personal que asuma alguna o todas de las siguientes funciones: toma de decisiones, manejo de dinero, pagos y cobranzas.

C) Técnico: Realiza tareas de investigación en el ámbito de su habilitación profesional.

D) De apoyo: Realizan tareas de administración y/o asisten a quienes revisten otras categorías dentro de su mismo agrupamiento.

### GRUPO: TÉCNICO.

Comprende a todo el personal especializado en profesión, arte u oficio ; ya sea que posea título técnico, terciario o no posea título. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Supervisor: Realiza tareas de control, supervisión y/o dirección de personas que realizan actividades en su mismo o en otros cargos. Puede tener personal a cargo. Asimismo podrá encuadrarse en esta categoría a aquel personal que asuma alguna o todas de las siguientes funciones: toma de decisiones, manejo de dinero, pagos y cobranzas.

B) Oficial especializado: Realiza actividades que requieren un conocimiento específico en determinada área, maquinaria o proceso. La especialidad de esta categoría esta dada por la mayor aptitud que el trabajador demuestre en determinada área, maquinaria o proceso. La misma se acreditará: a través de los antecedentes que pueda probar el trabajador del ejercicio de la actividad y/o de la aptitud demostrada en la empresa para la labor específica que tenga a cargo y/o por la realización de cursos o capacitaciones. Quienes revistan en esta categoría requieren de criterio propio y son los responsables de su área.

C) Oficial: Realiza actividades que requieren un conocimiento específico en determinada área, maquinaria o proceso sin mayor especialización. Requiere de criterio propio. La facultad de tomar decisiones queda supeditada a la acefalía o delegación expresa de supervisores en su mismo cargo.

D) Ayudante: Asiste a quienes revistan otras categorías en su mismo agrupamiento. No requiere criterio propio.

### GRUPO: OPERADOR.

Comprende al personal encargado de operar equipos; al personal cuya función es operar máquinas y al personal de plantas pilotos. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Supervisor: Realiza tareas de control, supervisión y/o dirección de personas que realizan actividades en su mismo o en otros cargos. Puede tener personal a cargo. Eventualmente podrá encuadrarse en esta categoría aquel personal que asuma alguna o todas de las siguientes funciones: toma de decisiones, manejo de dinero, pagos y cobranzas.

B) Oficial Especializado: Realiza actividades que requieren un conocimiento específico en determinada área, maquinaria o proceso. La especialidad de esta categoría esta dada por la mayor aptitud que el trabajador posea para su labor específica. La misma se acreditará: a través de los antecedentes que pueda probar el trabajador del ejercicio de la actividad y/o de la aptitud demostrada en la empresa para la labor

específica que tenga a cargo y/o por la realización de cursos o capacitaciones. Quienes revistan en esta categoría requieren de criterio propio.

C) Oficial: Realiza actividades que requieren un conocimiento específico en determinada área, maquinaria o proceso sin mayor especialización. Requiere de criterio propio. La facultad de tomar decisiones queda supeditada a la acefalía o delegación expresa de supervisores en su mismo cargo.

D) Ayudante: Asiste a quienes revistan otras categorías en su mismo agrupamiento. No requiere criterio propio.

#### GRUPO: ADMINISTRATIVO.

Personal que realiza tareas administrativas; tenga título universitario, técnico, terciario o no posea título. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Supervisor: Realiza tareas de control, supervisión y/o dirección de personas que realizan actividades en su mismo o en otro agrupamiento. Puede tener personal a cargo. Asimismo está comprendido en esta categoría aquel personal que maneje dinero.

B).Jefe de Departamento: Participa de la decisiones relativas a su actividad específica y ejecuta las decisiones de su sector por sí o por otros. No tiene personal a cargo.

C).Administración: Realiza principalmente tareas administrativas con criterio propio.

D).Servicios generales: Realiza tareas complementarias de la actividad administrativa. Están comprendidos en esta categoría el trabajador que asiste a quienes revistan en categorías en su mismo o en otros agrupamientos.

#### GRUPO: LOGÍSTICA.

Comprende al personal encargado de la coordinación y dirección del tráfico de productos derivados del petróleo. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Supervisor: Realiza tareas de control, supervisión y/o dirección de personas que realizan actividades en su mismo o en otros agrupamientos. Puede tener personal a cargo. Están comprendidos en esta categoría aquellos que asuma alguna o todas de las siguientes funciones: toma de decisiones, manejo de dinero, pagos y cobranzas.

B) Administración: Realiza principalmente tareas administrativas con criterio propio.

C) Servicios generales: Están comprendidos en esta categoría el trabajador que asiste a quienes revistan en las otras categorías de su mismo agrupamiento.

### GRUPO: MANTENIMIENTO.

Personal encargado de arreglos generales, servicios complementarios y mantenimiento de los lugares y de los elementos que coadyuvan para el normal desenvolvimiento de las actividades comprendidas en el presente convenio. Dicho personal revistará en las siguientes categorías:

A) Supervisor: Realiza tareas de control, supervisión y/o dirección de personas que realizan actividades en su mismo grupo. Puede tener personal a cargo. Está comprendido en esta categoría aquel personal que maneje dinero.

B) Oficial: Realiza actividades que requieren un conocimiento en determinada área, maquinaria o proceso sin mayor especialización. Requiere de criterio propio.

C) Ayudante: Asiste a quienes revistan otras categorías dentro de su grupo. No requiere criterio propio.

### ANEXO II: SALARIOS BÁSICOS:

Con ajuste a la ubicación de las distintas funciones operativas y administrativas dentro del esquema de categorización, y en función a los méritos personales o las características de la fórmula de jornada laboral, los sueldos básicos estarán así conformados:

#### GRUPO PROFESIONALES

	SUELDO BASICO STANDARD	SUELDO BASICO MAXIMIZADO
CATEGORÍA A	1150	3000
CATEGORÍA B	1100	2800
CATEGORÍA C	1100	2600
CATEGORÍA D	900	2600

#### GRUPO TECNICO

	SUELDO BASICO STANDARD	SUELDO BASICO MAXIMIZADO
CATEGORÍA A	1050	2800
CATEGORÍA B	1000	2800
CATEGORÍA C	950	2600
CATEGORÍA D	800	1800

GRUPO OPERADORES

	SUELDO BASICO STANDARD	SUELDO BASICO MAXIMIZADO
CATEGORÍA A	1100	2700
CATEGORÍA B	1050	2500
CATEGORÍA C	950	2400
CATEGORÍA D	800	2000

GRUPO ADMINISTRATIVOS

	SUELDO BASICO STANDARD	SUELDO BASICO MAXIMIZADO
CATEGORÍA A	1100	2700
CATEGORÍA B	1100	2400
CATEGORÍA C	900	2100
CATEGORÍA D	800	1800

GRUPO LOGISTICA

	SUELDO BASICO STANDARD	SUELDO BASICO MAXIMIZADO
CATEGORÍA A	1000	2200
CATEGORÍA B	950	2000
CATEGORÍA C	850	1800

GRUPO MANTENIMIENTO

	SUELDO BASICO STANDARD	SUELDO BASICO MAXIMIZADO
CATEGORÍA A	900	1600
CATEGORÍA B	850	1300
CATEGORÍA C	800	1150