

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO **FEDERACIÓN SUPeH - OPESSA**

INDICE GENERAL

Introducción

- 1- Partes intervinientes.
- 2- Actividades y categorías de trabajo a que se refiere.
- 3- Ámbito territorial.

Capítulo I: Consideraciones Generales

Artículos 1°/2°/3°/4°: Objetivos de las partes

Capítulo II: Vigencia – Ámbito – Personal Comprendido.

Artículo 5°: Vigencia.

Artículo 6°: Ámbito de Aplicación.

Artículo 7°: Personal Comprendido

Capítulo III:

Título I: Condiciones de trabajo

Artículos 8°/9°: Modalidades de Contratación

Artículo 10°: Antigüedad

Artículo 11°: Categorías Laborales

Artículo 12°: Descripción de Tareas

Artículos 13°/14°/15°/16°: Ingresos

Título II: Polivalencia Funcional

Artículos 17°/18°/19°: Polivalencia Funcional

Título III: Ascensos

Artículos 20°/21°/22°/23°/24°: Ascensos

Título IV: Desempeño Transitorio en tareas de nivel superior

Artículo 25°: Desempeño Transitorio en tareas de nivel superior

Título V: Jornada de trabajo

Artículo 26°: Jornada Legal

Artículo 27°: Flexibilidad Horaria

Artículo 28°: Jornada Máxima

Artículo 29°: Jornada Reducida

Artículos 30°/31°/32°/33°: Régimen de Licencias

Título IV: Traslado de personal

Artículos 34°/35°/36°/37°: Traslados de Personal

Capítulo IV: Remuneraciones

Artículo 38°: Remuneraciones

Artículo 39°: Viáticos – Naturaleza

Artículos 40°/41°: Fallo de Caja

Artículo 42°: Vianda – Ayuda Alimentaria

Artículo 43°: Ayuda no Económica

Capítulo V: Beneficios Sociales

Artículo 44°: Igualdad de Oportunidades y Principios de Integración

Artículo 45°: Parejas de Hecho

Artículo 46°: Protección a la Maternidad

Artículo 47°: Protección a las Víctimas de la Violencia Ejercida en el entorno Familiar

Artículo 48°: Asignaciones por fallecimiento

Artículo 49°: Reconocimiento al personal por acogimiento a beneficios provisionales.

Artículos 50°/51°: Evaluación de desempeño

Capítulo VI: Higiene y seguridad en el trabajo

Artículo 52°: Conceptualización.

Artículo 53°: Ropa de trabajo

Artículo 54°/55°: Medicina del trabajo

Artículo 56°/57°/58°: Condiciones de aptitud física y psíquica.

Capítulo VII: Capacitación

Artículo 59°: Capacitación

Capítulo VIII: Información y Consulta

Artículo 60°/61°: Derecho de información

Capítulo XI: Otros Aspectos

Artículo 62°: Régimen disciplinario.

Artículo 63°: Actividad Gremial

Artículo 64°: Compromiso mutuo

Artículo 65°: Servicios Esenciales

Artículo 66°: Acuerdos complementarios

Artículo 67°: Violación al Convenio Colectivo

Artículo 68°: Homologación

Anexo I: Descripción de funciones

Anexo II:

- Cuadro de categorías y salarios
- Estructura remunerativa
- Adicionales: Quebranto de caja - Antigüedad
- Prima zonales

CONVENCIÓN COLECTIVA **DE TRABAJO**

Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos y Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA).

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 01 de Enero de 2007

Partes Intervinientes: Federación de Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos y Operadora de Estaciones de Servicio S.A. (OPESSA).

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Personal que se desempeña como obrero o empleado de Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA) en las funciones comprendidas por este Convenio.-

Ámbito territorial: En todo el ámbito de OPESSA S.A.-

Período de vigencia: Cuatro años (01.01.2007-31.12.2010).-

CAPITULO I - CONSIDERACIONES GENERALES

Artículo 1º: 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 2º: 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 3º: 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 4°: 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.

CAPITULO II -VIGENCIA-AMBITO Y PERSONAL COMPRENDIDO

Artículo 5° - Vigencia: Queda establecido que el período de vigencia del presente convenio será de cuatro (4) años contados a partir del 01/01/2007.- Tal periodo de vigencia abarca todas las cláusulas que lo componen.

Se acuerda que de producirse modificaciones en el actual ordenamiento laboral (Leyes 20.744, 11.544, 24.013, 23.551; 24013 y concordantes) durante la vigencia de la presente convención, y que implique un cambio en algunos de los artículos establecidos en el presente convenio colectivo, a pedido de una de las partes, las mismas se obligan a negociar una nueva que reemplace a la presente. En caso que esto último no sucediese, la interpretación de la misma se realizará exclusivamente en función de la legislación vigente y los principios generales del Derecho del Trabajo.

Artículo 6° - Ámbito de aplicación: El presente convenio será de aplicación en todas las unidades económicas y de trabajo en que Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA) desarrolle su actividad.

Artículo 7° - Personal Comprendido: El presente convenio será de aplicación a todo el personal que desarrolle sus tareas para Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA), como obrero o empleado en tareas propias de la actividad y/o de ventas de mercaderías o servicios que se comercialicen dentro del ámbito de los establecimientos en que la Empresa desarrolle sus actividades, sea en forma directa, vinculados por contratos por tiempo indeterminado o determinado, por equipos, temporada o eventuales o promovidos.

CAPITULO III – TITULO I - CONDICIONES DE TRABAJO

Artículo 8° - Modalidades de contratación: Las modalidades de contratación serán aquellas establecidas en la legislación vigente.-

Artículo 9°: 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 Gestión 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 10° - Antigüedad: Se entenderá por "antigüedad del trabajador" o "tiempo de servicio del trabajador" a todos los efectos del presente convenio, en lo que se refiere a la adquisición de derechos o a su goce o a la extensión o cuantía de prestaciones a cuyo cumplimiento queda obligada la empresa, a todo el tiempo de duración de sus servicios en la empresa Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA) y/o empresas del Grupo.

Artículo 11° - Categorías laborales: Las categorías comprendidas por este convenio son:

- "A"
- "B"
- "C"
- "D"

Artículo 12° - Descripción de Tareas: Los roles, objetivos, y descripción de tareas se describen para cada categoría en el Anexo I.

Artículos 13° - Ingresos: 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 empresarial, 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 Federación SUPeH de ello puntualizando el perfil que deben cumplir los postulantes conforme las exigencias del puesto vacante.-

Artículo 14°: Impuesta de la necesidad, Federación SUPeH 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, junto con el resto de postulantes seleccionados por la compañía.-

Artículo 15°: El ingreso a la Empresa se producirá como consecuencia de haber resultado el más idóneo en el proceso de selección, a juicio de la misma.-

Artículo 16°: El proceso de selección de personal, que determine la Empresa, se cumplirá entre los postulantes que estén dispuestos a prestar servicio en cualquier dependencia de la Empresa y en cualquier lugar del territorio nacional.-

TITULO II – POLIVALENCIA FUNCIONAL

Artículo 17°: Las categorías laborales que se enuncian en el punto anterior, o las que en el futuro se incorporen al mismo, no implican que los trabajadores están rígidamente afectados a las tareas que correspondan a las mismas, sino que tal enunciación de categorías deben complementarse con los principios de polivalencia funcional y flexibilidad funcional, a fin de tender a la optima productividad.-

Artículo 18°: 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, debiendo la empresa disponer los mecanismos necesarios para solucionar la contingencia.-

Artículo 19°: 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 de trabajador, debiéndose considerar como factor positivo en el proceso de evaluación de desempeño el cumplimiento de la polivalencia funcional.

TITULO III – ASCENSOS

Artículo 20°: El ascenso cuando corresponda, será dispuesto con conocimiento de la entidad gremial legalmente constituida.-

Artículo 21°: Dentro de los DIEZ (10) días corridos de producida la vacante, las jefaturas de sectores o Dependencia, según el caso, se expedirá sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitará a la autoridad con facultad, 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, antigüedad en la categoría, valorándose en último término la adquirida en la Empresa.-

Artículo 22°: Cumplido lo establecido en los artículos anteriores se dará conocimiento a la FEDERACIÓN DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURÍFEROS (SUPeH).

Artículo 23°: El ascenso de trabajadores y la cobertura de vacantes se realizará mediante la pertinente y previa evaluación de su desempeño y potencial, de acuerdo a los objetivos fijados por la empresa informándose de los resultados obtenidos a la entidad gremial.-

Artículo 24°: 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, experiencias técnicas, administrativas 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 sin que importe revisión de las mismas, 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 alguna.
- 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.-

TITULO IV – DESEMPEÑO TRANSITORIO EN TAREAS DE NIVEL SUPERIOR

Artículo 25°: Si el trabajador fuese destinado transitoriamente durante 15 ó mas días de trabajo efectivo y continuos, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

Artículo 25.1: 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 conforme a lo convenido para el cubrimiento de vacantes expuesto en el título II del presente CCT.-

Artículo 25.2: 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, en el caso que corresponda..-

TITULO V – JORNADA DE TRABAJO

Artículo 26° - 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 27° - 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.

Artículo 28° - 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 LCT (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.

Artículo 29° - 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 30° - 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, cumpliendo para toda situación excepcional las normativas legales que son de práctica.

Artículo 31°: El trabajador tendrá derecho a una licencia especial, con goce de remuneración de hasta 6 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, los cuales serán 3 con derecho a remuneración, y 3 sin derecho a remuneración.

Artículo 32° - Feriados y días no laborables: En materia de “Feriados Nacionales” y de “Días no laborales” se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente en la materia.

Artículo 33°: 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.

Los feriados provinciales serán otorgados por la Empresa y reconocidos en un plano igualitario con los de orden nacional, en tanto mediante decreto del Gobierno Provincial que declare tal figura y disponga la no prestación del servicio por parte del comercio y la industria.

TITULO VI – TRASLADO DE PERSONAL

Artículo 34°: El personal comprendido en el presente convenio podrá prestar servicios en cualquier lugar del país, cuando las razones de la actividad lo impongan, tratando de preservar todos y cada uno de los aspectos sociales.

Artículo 35°: Los traslados transitorios dispuestos por la empresa por necesidades del trabajo, tendrán un reconocimiento económico diario a reintegrar contra presentación de comprobantes, para cubrir gastos de alojamiento, comidas y movilidad. La empresa adelantará los fondos necesarios al efecto.

Artículo 36°: Los traslados definitivos dispuestos por la empresa, contemplarán el pago de gastos de movilidad del trabajador y su grupo familiar primario, pago de fletes por el transporte de muebles, y gastos de vivienda, de acuerdo a la reglamentación que al efecto se dictará.

Artículo 37°: Los traslados a pedido del trabajador, serán analizados en cada caso en particular, y acordarlos será facultad del empleador. Estos podrán ser transitorios o definitivos, y no generarán ningún tipo de reconocimiento económico por parte de la empresa, es decir que los gastos que origine al trabajador serán por su cuenta.

En todos los casos previstos, se dará debidamente información a Federación SUPeH.

CAPITULO IV - REMUNERACIONES

Artículo 38°: A todos los efectos previstos en el presente convenio, o en su caso, a lo que en su oportunidad y como consecuencia 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 II.)

Artículo 39° - 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 40° - Fallas de caja: El trabajador que desarrolle tareas de cajero o cobrador y maneje dinero en efectivo, se le reconocerá una suma mensual por tal concepto equivalente a pesos cincuenta y cinco (\$ 55.-) o la proporción correspondiente al tiempo trabajado.

Artículo 41°: La Empresa podrá descontar de los haberes, los montos por faltantes o fallas en el manejo de dinero o mercaderías cuando así correspondiere, debiendo documentar dichos faltantes a fin de proceder al descuento respectivo.

Artículo 42° - Vianda Ayuda Alimentaría: Se crea el concepto no remunerativo Vianda Ayuda Alimentaría, que estará conformado por:

- a) La suma de \$ 120 (pesos ciento veinte) que como concepto no remunerativo se viene abonando actualmente y,
- b) El total del importe percibido mensualmente en vales de compra de productos de la canasta familiar (Ticket Canasta) más el incremento del 10%.

Vale aclarar que este concepto no formará parte de la base imponible utilizada para el cálculo del impuesto a las ganancias 4ta. Categoría.

Artículo 43° - Ayuda No Económica: La empresa podrá crear y administrar un sistema de ayuda no económica para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo. El mismo se ajustará a las pautas presupuestarias establecidas por la empresa a tales fines.

CAPITULO V – TÍTULO ÚNICO BENEFICIOS SOCIALES

Artículo 44° - Igualdad de Oportunidades y Principios de Integración: Las partes firmantes impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollaran 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 45° - Parejas de Hecho: Las partes firmantes establecen la equiparación entre cónyuge y personas en convivencia de hecho, certificada ante el Registro Civil correspondiente, a efectos de:

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

Artículo 46° - 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 existiere 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 47° - Protección a las Víctimas de la Violencia Ejercida en el Entorno Familiar: Se entiende por víctima de la violencia ejercida en el entorno familiar la realizada sobre el empleado, así como a sus hijos menores de edad que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien el empleado mantenga

una relación de parentesco o afectividad (cónyuge, ex cónyuge, pareja de hecho o familiar de cualquier grado) y que el hecho haya sido denunciado ante la autoridad policial competente.

Las medidas que en estas circunstancias la empresa pone a disposición de sus empleados, consiste en la prestación a su cargo de los servicios de apoyo que a continuación se indican, que cubran 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: Asistencia recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiatría.

Artículo 48° - Asignación por Fallecimiento: En el caso de fallecimiento del trabajador cualquiera sea su antigüedad y edad, la empresa abonará 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 49° - Reconocimiento al personal por acogimiento a Beneficios Provisionales: La empresa reconocerá al personal que egrese de la empresa 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.

Artículo 50° - Evaluación de Desempeño: 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. 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 de dicha evaluación.

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 misión 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.

Artículo 51°: 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.

CAPITULO VI - HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Artículo 52°: 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.-

Artículo 53° - 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 y limpieza. Las partes acordarán los tiempos y cantidad necesarios, que serán incluidos en anexo complementario.-

Artículo 54° - Medicina del Trabajo: 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 55°: 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 56° - 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 57°: 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 58°: 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.

CAPITULO VII - CAPACITACIÓN

Artículo 59° - 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.-

CAPITULO VIII - INFORMACIÓN Y CONSULTA

Artículo 60° - Derecho de Información: En el entendimiento que la incidencia del factor humano es importante en el desarrollo de la actividad, las partes convienen en instaurar un sistema de información y consulta.

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

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

Artículo 61°: Dicho sistema se dividirá en dos estratos:

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
- Introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo)

CAPITULO IX - OTROS ASPECTOS

Artículo 62° - Régimen Disciplinario: Las partes convienen en que la empresa ejercerá sus facultades disciplinarias asegurando al empleado su legítimo derecho a defensa y a la organización gremial su oportuna y necesaria participación.

Artículo 63° - Actividad Gremial: Con relación a la representación sindical en la Empresa, se acuerda ajustar la modalidad establecida en la legislación vigente. Los trabajadores podrán designar sus representantes gremiales en un todo de acuerdo a lo establecido en la Ley 23.551, considerándose a tal efecto que en todo establecimiento cuya cantidad de personal comprendido por el presente convenio se encuentre entre 10 y 50, corresponderá un (1) delegado y entre 51 y 100 dos (2) delegados. En tal sentido, dichos representantes del personal podrán hacer uso de hasta dieciséis (16) horas mensuales para el desempeño de funciones gremiales sin descuento de haberes, previa comunicación a su superior inmediato con la debida anticipación. Los permisos de referencia no utilizados en un mes no podrán acumularse.

Artículo 64° - Compromiso Mutuo: 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 la Federación SUPeH.

Artículo 65° - Servicios Esenciales: Son fines compartidos que OPESA 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 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 66° - Acuerdos Complementarios: Todos los acuerdos complementarios 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 67° - 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.

Artículo 68° - Homologación: Atento a que las partes han optado por el procedimiento de negociación directa, como lo faculta la legislación vigente y habiéndose alcanzado el acuerdo precedente, solicitan la homologación del mismo, de conformidad con las normas legales vigentes.

ANEXO I

Descripción de Funciones

1. Tareas generales

- Limpiar y mantener el orden y aseo de los sectores y equipos asignados.
- Cumplir las normas ISO y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Trasladar elementos (cajas, bidones, cajones y envases en general) en forma manual.
- Pintar instalaciones y equipos.
- Cortar el césped y efectuar tareas de jardinería.
- Realizar tareas de mantenimiento edilicio.
- Colaborar en tareas específicas referentes al lavado.

2. Vendedor

- Realizar la limpieza y mantener el orden de los sectores, máquinas y equipos asignados.
- Cuando esté realizando tareas de playa podrá realizar tareas propias del lavadero.
- Observar la presencia de los elementos de seguridad que correspondan al sector asignado, velando por la seguridad del cliente no permitiendo el acceso del mismo a sectores peligrosos.
- Cumplir las normas ISO y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Brindar un excelente trato al cliente, cumpliendo con lo estipulado en el ciclo de servicio al cliente vigente.
- Aplicar correctamente las normas de la empresa sobre presentación en exhibidores de productos, ventas de combustibles y atención al público.
- Cumplir con el correcto manejo de los valores conforme las normas establecidas por la empresa.
- Realizar la recepción, manejo y control de stock de los productos y mercaderías conforme las normas establecidas por la empresa.

- Mantener la reposición de utensilios, mercaderías, alimentos perecederos y no perecederos.
- Preparar, trasladar y presentar los alimentos, velando por el cumplimiento de las normas sanitarias.
- Orientar a los clientes, asesorando y promoviendo todos los productos comercializados en todos los puntos de venta de la Estación de Servicios.
- Atender la caja haciéndose responsable de todos los valores que maneje.
- Entregar el turno efectuando un efectivo cierre y arqueo de caja.
- Preparar café y productos afines en los locales que contemplen cafetería en el sector de caja.
- Observar la calidad y presentación de la información de gestión.
- Colaborar en la entrega de valores a la empresa recaudadora.

3. Vendedor Senior

- Realizar la limpieza y mantener el orden de los sectores, máquinas y equipos asignados.
- Observar la presencia de los elementos de seguridad que correspondan al sector asignado, velando por la seguridad del cliente no permitiendo el acceso del mismo a sectores peligrosos.
- Cumplir, velar por el cumplimiento y capacitar en las Normas ISO y capacitar acerca de ellas y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Brindar un excelente trato al cliente, cumpliendo con lo estipulado en el ciclo de servicio al cliente vigente.
- Aplicar correctamente las normas de la empresa sobre presentación en exhibidores de productos, ventas de combustibles y atención al público.
- Cumplir con el correcto manejo de los valores conforme las normas establecidas por la empresa.
- Realizar la recepción, manejo y control de stock de los productos y mercaderías conforme las normas establecidas por la empresa.
- Mantener la reposición de utensilios, mercaderías, alimentos perecederos y no perecederos.
- Preparar, trasladar y presentar los alimentos, velando por el cumplimiento de las normas sanitarias.
- Orientar al cliente, asesorando y promoviendo todos los productos comercializados en todos los puntos de venta de la Estación de Servicios.
- Atender la caja haciéndose responsable de todos los valores que maneje.
- Entregar el turno efectuando un efectivo cierre y arqueo de caja.
- Preparar café y productos afines en los locales que contemplen cafetería en el sector de caja.
- Operar y controlar la recepción y descarga de combustibles, cuando se encuentre en playa.
- Colaborará con la entrega de los valores a la empresa recaudadora en caso de no encontrarse el Responsable.

- Observar la calidad y presentación de la información de gestión.

4. Empleado de Cocina

- Realizar la limpieza y mantener el orden de los sectores y equipos asignados.
- Observar la presencia de los elementos de seguridad que correspondan al sector asignado.
- Cumplir las normas ISO y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Realizar la recepción, manejo y control de stock de los productos y mercaderías conforme las normas establecidas por la empresa.
- Preparación y exhibición de platos fríos y/o calientes, variando los platos según la época del año, observando durante todo el proceso una extrema higiene y orden.
- Mantener los productos cocinados y/o frescos en óptimas condiciones, cumpliendo con las normas sanitarias.
- Mermar los alimentos conforme los procedimientos establecidos.
- Asesorar y brindar un excelente trato al cliente.
- Elaborar la lista de pedidos de productos, adecuándola a las necesidades del negocio.
- Solicitar el alta de nuevos platos a efectos de adaptar el menú a las exigencias del cliente y de las temporadas.

5. Cocinero

- Realizar la limpieza y mantener el orden de los sectores y equipos asignados.
- Observar la presencia de los elementos de seguridad que correspondan al sector asignado.
- Cumplir, velar por el cumplimiento y capacitar en las normas ISO y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Realizar la recepción, manejo y control de stock de los productos y mercaderías conforme las normas establecidas por la empresa.
- Preparación y exhibición de platos fríos y/o calientes, variando los platos según la época del año, observando durante todo el proceso una extrema higiene y orden.
- Mantener los productos cocinados y/o frescos en óptimas condiciones, cumpliendo con las normas sanitarias.
- Mermar los alimentos conforme los procedimientos establecidos.
- Asesorar y brindar un excelente trato al cliente.
- Elaborar la lista de pedidos de productos, adecuándola a las necesidades del negocio.
- Solicitar el alta de nuevos platos a efectos de adaptar el menú a las exigencias del cliente y de las temporadas.

6. Gomero

- Realizar la limpieza y mantener el orden del sector, equipos y maquinas asignadas.
- Cumplir las normas ISO y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Operar las maquinarias y efectuar las tareas necesarias que impliquen el recambio y/ o reparación de neumáticos (cubiertas, cámaras y otros) y llantas.
- Controlar el stock de herramientas e insumos y efectuar los pedidos de reposición necesarios.
- Velar por la seguridad del cliente no permitiendo el acceso del mismo a sectores peligrosos.
- Promover la venta de otros servicios de la estación.
- Efectuar el mantenimientos preventivo de todas las maquinas de su sector de trabajo.

7. Lubriplaya

- Realizar el mantenimiento del automóvil, cambios de aceite, filtro.
- Operar las maquinarias, realizando el mantenimiento preventivo de las mismas, controlar el stock de herramientas, insumos, mercaderías y efectuar las tareas necesarias que impliquen la eficiente operación del lubricentro.
- Realizar la limpieza y mantener el orden de los sectores, máquinas y equipos asignados.
- Realizar tareas propias del lavadero.
- Observar la presencia de los elementos de seguridad que correspondan al sector asignado, velando por la seguridad del cliente no permitiendo el acceso del mismo a sectores peligrosos.
- Cumplir las normas ISO y utilizar los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Brindar un excelente trato al cliente, cumpliendo con lo estipulado en el Modelo de Ciclo de Servicio al Cliente vigente.
- Aplicar correctamente las normas de la empresa sobre presentación en exhibidores de productos, ventas de combustibles y atención al público.
- Cumplir con el correcto manejo de los valores conforme las normas establecidas por la empresa.
- Realizar la recepción, manejo y control de stock de los productos y mercaderías conforme las normas establecidas por la empresa.
- Cuando se encuentre realizando funciones de vendedor en playa, podrá realizar:
- Mantener la reposición de utensilios, mercaderías, alimentos perecederos y no perecederos.
- Preparar, trasladar y presentar los alimentos, velando por el cumplimiento de las normas sanitarias.

- Orientar al cliente, asesorando y promoviendo todos los productos comercializados en todos los puntos de venta de la Estación de Servicios.
- Atender la caja haciéndose responsable de todos los valores que maneje.
- Entregar el turno efectuando un efectivo cierre y arqueo de caja.
- Preparar café y productos afines en los locales que contemplen cafetería en el sector de caja.
- Operar y controlar la recepción y descarga de combustibles
- Observar la calidad y presentación de los informes de gestión.
- Colaborar en la entrega de los valores a la empresa recaudadora, en caso de no encontrarse el Responsable.

8. Responsable de Turno

- Mantener la presentación, limpieza y orden de los sectores y equipos asignados.
- Controlar el estado y correcta ubicación de los distintos elementos de seguridad necesarios para la normal operación de los sectores asignados., velando por la seguridad el cliente no permitiendo el acceso del mismo a sectores peligrosos.
- Observar y asegurar el cumplimiento de las normas ISO y la utilización de los elementos de seguridad y protección del medio ambiente en toda circunstancia (SSA).
- Realizar la recepción, manejo y control de stock de los productos y mercaderías conforme las normas establecidas por la empresa.
- Realizar eficientemente las tareas específicas en ventas de combustibles, atención al cliente y presentación de la playa y tienda.
- Operar la Tienda y la Playa en el turno asignado, conduciendo a los empleados a su cargo, de manera de lograr los niveles de presentación, volúmenes de ventas y servicios al cliente establecido.
- Colaborar en la capacitación, motivación y control de los recursos humanos, a fin de lograr la mejor operación con los recursos disponibles.
- Cumplir con el correcto manejo de los valores conforme las normas establecidas por la empresa, manejando adecuadamente el dinero de las ventas.
- Realizar los controles necesarios que aseguren el estricto cumplimiento del Modelo de Atención al Cliente.
- Asegurar el correcto funcionamiento de equipos e instalaciones.
- Asistir al Jefe de Estación en las tareas administrativas, recepcionar reclamos de cliente, dando las soluciones adecuadas de acuerdo a las políticas de la Empresa.
- Orientar al personal a su cargo en lo referente a especificaciones técnicas de los distintos productos.
- Observar el cumplimiento de las normas de seguridad preestablecidas durante la operación de descarga de combustibles.
- Realizar la entrega de los valores a la empresa recaudadora.

- Brindar un excelente trato al cliente, cumpliendo con lo estipulado en el ciclo de servicio al cliente vigente.
- Orientar a los clientes, asesorando y promoviendo todos los productos comercializados en todos los puntos de venta de la Estación de Servicios.
- Recibir, en caso de ausencia del Jefe de Estación, la delegación periódica de la función de autorización y autoridad, previa firma del formulario correspondiente y posterior envío a los sectores involucrados, asumiendo la responsabilidad del caso.

ANEXO II

CUADRO DE CATEGORIAS Y SALARIOS

Categoría "A": Tareas Generales

Categoría "B": Vendedor – Empleado de Cocina – Gomero

Categoría "C": Vendedor Senior – Lubriplaya – Cocinero

Categoría "D": Responsable de Turno

Estructura Remunerativa: Bandas Salariales

Vigencia: Enero de 2007

Categoría "A": \$ 812

Categoría "B": \$ 938 a \$1.306

Categoría "C": \$ 1.163 a \$ 1.643

Categoría "D": \$ 1.434 a \$ 2.035

Adicionales

- Quebranto de Caja: \$ 55
- Adicional Anual por Antigüedad: \$ 8 (por año de servicio)
(El monto señalado se incorpora al básico de cada trabajador y se paga a partir que el empleado cuente con una antigüedad mínima de dos años)

Primas Zonales

- Neuquén: 10%
- Río Negro: 10%
- Chubut: 23%
- Uspallata: 30%
- Río Gallegos: 35%