

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO **SUPeH – PETAL S.A.**

- CAPITULO 1º: Del objeto y las conductas.

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

- CAPITULO 2º: Del Desarrollo laboral del trabajador.

- 2.1.-Ingresos.
- 2.2.-Sistemas de contratación.
 - 2.2.1.-Formas de contratación.
 - 2.2.2.-Período de prueba.
 - 2.2.3.-Confirmación del ingreso.
 - 2.2.4.-Polivalencia laboral.
- 2.3.-Derecho a la carrera.
 - 2.3.1.-Ascensos.
 - 2.3.2.-Mayor Función.
 - 2.3.3.-Diferencia de asignación.
 - 2.3.4.-Estructura salarial básica.

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

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

- CAPITULO 4º: Del Régimen Laboral y Retributivo.

- 4.1.-Jornada de Trabajo.
 - 4.1.1.-Tareas por equipo.
 - 4.1.2.-Tareas insalubres.
 - 4.1.3.-Tareas especiales.

- 4.1.4.-Franco no aplicados.
- 4.1.5.-Posibilidad de acción empresaria.
- 4.2.-Régimen retributivo.
- 4.2.1.-Sueldo básico.
- 4.2.1.1.-Riesgo de Caja
- 4.2.2.-Sueldo Anual Complementario
- 4.2.3.-Asignaciones familiares.
- 4.2.4.-Horas extras.
- 4.3.-Mayor estímulo.

ANTECEDENTES DEL EMPRENDIMIENTO LABORAL

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

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

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

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

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

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

Base: similar información,

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

INTRODUCCION

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, Septiembre de 2000.

Partes intervinientes: Por el sector empresario PETAL S.A. con domicilio Rivadavia 861 7°, Capital Federal, representado por sus directivos Jorge Oscar FARÍA y Néstor Hugo REIJA y por el sector laboral, FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS "SUPeH", con domicilio en Rivadavia 869, Buenos Aires, representada por su Secretario General Dn. Antonio CASSIA, su Secretario Asuntos Gremiales y Capacitación D. Julio SCHIANTARELLI y su Secretario de Administrativa y Actas D. Pedro CERESO.

Actividad Regulada: actividades propias de la industria petrolera en materia de toma de muestras, control de calidad y explotación estaciones de servicio transferidas o concesionadas por YPF S.A. a través de su empresa integrada OPESA.

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

Número de beneficiarios: 42 (cuarenta y dos) trabajadores, con constancia que esta cantidad resultará fluctuante en directa relación con la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial en el mercado oferente.

Ambito de aplicación: Todo el territorio nacional.-

Período de vigencia: La presente Convención Colectiva regirá a partir de la fecha de celebración durante el período de 4 (cuatro) años, con opción a prórrogas sucesivas a partir de la fecha de suscripción, destacándose que, ante la falta de una experiencia práctica prolongada en el desarrollo de este tipo de actividad empresarial y las condiciones de relativa estabilidad de requerimiento laboral que aún registra la relación con el demandante mayor y hasta exclusivo de trabajo: YPF S.A., las partes coinciden en que este Convenio Colectivo no debe constituir un digestivo normativo cerrado y absoluto, sino que a través de actas-acuerdo, debidamente denunciadas y homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, puede ir perfeccionándose, modificándose, anulándose o incorporándose todo aquello que demuestre, como consecuencia directa, un mejoramiento de la relación laboral y en la producción sin desnaturalizar derechos o beneficios de los trabajadores y el normal accionar y proyección futura de los emprendimientos.

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

- 1.1.- **OBJETO:** El objeto de este Convenio se funda en el establecimiento de un digesto normativo que asegure el ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo, con alcance al orden laboral y socio-asistencia entre el Emprendimiento "PETAL S.A." en representado por sus directivos, Jorge Oscar FARÍA y Néstor Hugo REIJA y la "Federación SUPeH" representada por lo dirigentes: Antonio CASSIA y Rodolfo ISAK en uso de su capacidad de representatividad que acredita respecto a los trabajadores de la empresa descriptos precedentemente, 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 integrado y solidario de cobertura socio-medica asistencial, regulado por la significación de los recursos económicos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales prescriptas legalmente.
- Asegurar la participación de Federación SUPeH en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en este convenio colectivo, en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores.
- **1.2.- CONDUCTA DE "BUENA FE" DE LAS PARTES**

Del Trabajador.

- Observar la cumplimentación estricta de las órdenes e instrucciones que se le impartan sobre el modo de ejecución del trabajo.
- Procurar el buen uso de los elementos y útiles de trabajo que se le provean, especialmente aquellos que hacen a su seguridad psicofísica en el ejercicio de sus funciones.
- Actuar con diligencia, prestando su servicio con puntualidad y asistencia regular y con dedicación y eficiencia adecuada a las características del trabajo y a los medios instrumentales que se le provean al efecto.
- Mantener un alto espíritu de colaboración e integración, obviando toda reticencia que conduzca a frenar el proceso productivo.
- Comunicar sus posibles inasistencias en tiempo y forma tal que el empresario pueda ordenar la prestación de los servicios para el cumplimiento del plan de producción.
- Prestar los auxilios o ayudas extraordinarias que se le requiera en caso de peligro grave e inminente para las personas o para los bienes empresarios.

Del Empleador

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

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

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

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

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

- 2.2.- **Sistemas de contratación:**
 - 2.2.1.- **Formas de contratación:** Delimitada la capacidad del postulante a través del procedimiento de selección preconcebido, es decir compatibilizados los requerimientos del puesto con el perfil del trabajador, la Empresa resolverá su ingreso en categoría equivalente a la función asignada y bajo la figura de relación de dependencia, ajustándose el tipo de contratación al de "tiempo indeterminado" u " otras figuras legalmente previstas", conforme lo impongan las exigencias de funcionabilidad y/o tiempos de necesidad previsibles que observe la tarea a cubrir.
 - 2.2.2.- **Período de prueba:** En oportunidad de disponer el ingreso del trabajador seleccionado, la empresa suscribirá un contrato eventual por un lapso de noventa días, período durante el cual se formalizará una acabada evaluación del rendimiento, la eficiencia y la capacidad laborativa demostrada en el ejercicio de su función, ello a efectos de disponer su confirmación o desvinculación, según procediere

Por razones de ordenamiento administrativo y formalidad legal, la Empresa preavisará con treinta días de antelación la finalización del contrato eventual, no significando ello una decisión respecto a la futura confirmación o desvinculación del trabajador, ya que tales actitudes estarán íntimamente ligadas con el proceso evaluativo previsto al efecto.

- 2.2.3.- **Confirmación Del ingreso:** producida la evaluación de desempeño pertinente con la graduación positiva, la Empresa resolverá la incorporación del trabajador en categoría compatible con la tarea asignada y bajo la figura de relación de dependencia,

ajustándose el tipo de contratación al de “tiempo indeterminado” u “otros legalmente previstos”, según lo impongan las exigencias de funcionalidad y tiempos de necesidad previsible que observe el cargo a cubrir.

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

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

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

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

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

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

- 2.3.3- **Diferencia de asignación:** Cuando por los distintos motivos previstos pueda producirse la retrosección en la categorización del trabajador se cumplirá con el principio legal de intangibilidad del salario adecuando los gananciales básicos a la nueva posición inferior y liquidando la pérdida consecuente a través de un concepto denominado "Diferencia de Asignación", que se irá absorbiendo con futuros incrementos salariales hasta el momento en que se plantee el debido equilibrio entre los factores ganancial-situación de revista.
- 2.3.4.- **Estructura salarial básica:** Mediante la implementación del catálogo de funciones a desarrollar en común por las partes, la estructura salarial reconocible a los trabajadores del "Emprendimiento Laboral" estará conformada por un único ganancial fijo y estable denominado "Sueldo Básico" que contará con un grado cierto de flexibilización al mediar dos valores por categoría, debiéndose considerar el primero como "Básico Standard" y el segundo como "Básico Máximizado", aclarándose que ambas variarán con ajuste a los méritos personales y a la tipificación diferenciada de los regímenes laborales de aplicación.

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

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

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

- 3.1.- **Condiciones Generales.**
- 3.1.1.- **Régimen de Licencias.**
- 3.1.1.1.- **Licencia Ordinaria:** El trabajador gozará de los períodos mínimos y regulados que dispone la legislación laboral vigente en materia de descanso anual remunerado, quedando expresamente acordado que los procedimientos, requisitos, tiempos y períodos para su usufructo guardarán las formas legales vigentes, con la salvedad que la Empresa podrá disponer su fraccionamiento cuando concurren necesidades operativas que así lo hagan aconsejable.
- 3.1.1.2.- **Licencias especiales remuneradas:** El trabajador gozará de los siguientes beneficios:
 - Por nacimiento de hijo: dos días corridos.
 - Por matrimonio: diez días corridos.
 - Por fallecimiento del cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, en tanto cumplen los requisitos legales vigentes: tres días corridos.
 - Por fallecimiento de hijos, padres o padres políticos: tres días corridos.

- Por fallecimiento de hermano: dos días corridos.
- Para rendir examen en la enseñanza media universitaria, dos días por examen hasta un máximo de diez días anuales.
- De darse la coincidencia que los días asignados resulten inhábiles, deberá concederse al trabajador un día hábil de licencia, a fin de facilitarle la realización de trámites y gestiones que puedan devenir de la causal generadora.
- 3.1.1.3.- **Licencias por razones de salud:** Por accidentes o enfermedades culposas o inculposas, se estará a lo prescripto para cada una de estas situaciones en la legislación vigente.
- 3.1.1.4.- **Licencias y permisos especiales:** Por embarazo, pre y post parto, excedencia, lactancia, servicio militar, convocatorias especiales y desempeño de cargos electivos en el orden Nacional, Provincial, Municipal o Sindical, se ajustarán los procedimientos de adopción a las prescripciones legales vigentes.
- 3.1.1.5.- **Actividad gremial:** En cuanto respecta a delimitación de delegados y concesión de permisos especiales, se actuará conforme a las prescripciones legales vigentes.
- 3.1.2.- **Régimen de transferencia o extinción del contrato de trabajo.**
- 3.1.2.1.- **Transferencia del contrato de trabajo:** Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la transferencia definitiva, arrendamiento o cesión transitoria de la Empresa, se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.
- 3.1.2.2.- **Extinción del contrato de trabajo:** Los procedimientos que delimitan las acciones que deben cumplimentarse ante la extinción del contrato de trabajo por las distintas causales concurrentes (justa causa, acuerdo de partes, fallecimiento, etc.), se ajustarán a lo que al respecto prescribe la vigente legislación laboral.
- 3.1.2.3.- **Decrecimiento de la demanda:** Siendo que lo específico de la gestión del "Emprendimiento laboral" está circunscripto a la industria petrolera y a YPF S.A. en un último porcentaje, el comportamiento de la demanda constituye el factor regulador de su acción o inacción parcial o absoluta, por lo que a ello estará referida la virtualidad de estabilidad laboral que siempre se pretende en estos acuerdos convencionales.

Indudablemente los factores, explícita y reiteradamente expresados en este acuerdo marco, son suficientemente claros como para entender que en caso de falta de trabajo, parcial o total, las partes procurarán la solución que compatibilice necesidades del trabajador y posibilidades del emprendimiento, ello a fin de que, sin llegar a desnaturalizar los principios de derecho que le asisten al primero en materia indemnizatoria, se consensuen entre las partes formas de resarcimiento que no comprometan la subsistencia de la fuente de trabajo.

Estas fórmulas excepcionales que puedan evaluar y consensuar las partes con alcance al trabajador, necesaria e imprescindiblemente deberán ser aceptadas por el trabajador suscribiendo todos (empleador-empleado-gremio) el acuerdo pertinente a nivel y en el ámbito del Ministerio de Trabajo a los fines del resguardo legal procedente.

- **3.1.3.-Régimen de Obra Social**

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

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

- **3.2.- Protección y prevención laboral.**

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

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

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

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

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

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

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

La Empresa, a través de Medicina Laboral, delimitará y asignará tareas adecuadas por razones de salud, dejando aclarado que en los casos caratulados "definitivos" actuará conforme a derecho, es decir readecuando funciones cuando las necesidades del servicio lo hagan factible o rescindiendo el contrato de trabajo cuando esta alternativa no se plantee como posible por no darse la viabilidad de su reubicación laboral y generarse el denominado "1ucro 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 la comprobación de falseamiento en la pretendida justificación de la ausencia.

- CAPITULO 4º: DEL REGIMEN LABORAL Y RETRIBUTIVO

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

Excluidas de este concepto de racional aplicación de los recursos, las partes acuerdan que la jornada de trabajo diaria, semanal o promediada se ajustará a los topes o limitaciones dispuestas por la legislación vigente, quedando la empresa autorizada a implementar sistema de trabajo en regímenes de jornada diurna o por equipo en turnos de características comunes o especiales, respetando que los promedios de tiempo aplicados a la actividad laboral se adecuen a los topes máximos establecidos en las normas legales de usual y norma de aplicación.

Estas alternativas de diagramaciones horarias especiales o excepcionales, practicadas con ajuste a las limitaciones legales, se implementarán atendiendo prioritariamente las necesidades de un servicio eficiente, con pleno acuerdo de las partes intervinientes en este convenio y la expresa aprobación del trabajador.

- 4.1.1.- **Tareas por equipo:** La jornada se fija en ocho (8) horas diarias – cuarenta y ocho (48) horas semanales destacándose que, por tratarse de una actividad que debe brindar servicios las 24 horas de los 365 días del año, los equipos de trabajo cumplimentarán tres turnos fijos con francos alternados al 7° día conforme la diagramación preestablecida por la empresa y con conocimiento previo del trabajador y esta Organización Gremial.
- 4.1.2.- **Tareas insalubres:** El ciclo semanal de labor y la jornada de trabajo para las funciones calificadas insalubres, será el que determinan las normas legales vigentes en la materia.
- 4.1.3.- **Tareas especiales:** En los casos de actividades especiales que por su naturaleza se encuentren comprendidas en regímenes especiales establecidos por disposiciones legales, la jornada a cumplir se ajustará a las mismas.
- 4.1.4.- **Francos no aplicados:** Cuando el trabajador asignado a un régimen de turnos deba laborar en uno de los días de descanso programado se le reconocerá el pago de la jornada trabajada y el descanso compensatorio pertinente.
- 4.1.5.- **Posibilidad de acción empresaria:** 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, salve 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 justifique, como ser necesidades de mejoramiento de la producción, redimensionamiento de sus costos, integración de nuevas fuentes de trabajo, razones tecnológicas u organizacionales, desarrollo de estrategias alternativas a afianzar su posicionamiento en el mercado.

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

- 4.2.- **Régimen retributivo**
- 4.2.1.- **Sueldo Básico:** Con ajuste a la ubicación de las distintas funciones operativas y administrativas dentro del esquema numérico de categorización, los sueldos básicos estarán así conformados:

CATEGORIA

**SUELDO BASICO
STANDARD**

**SUELDO BASICO
MAXIMIZADO**

Categ. A Ayudante ingresante	250.-	390.-
Categ. B Auxiliar Adm. De 1°	300.-	530.-
Categ. C Operador Adm. De 2°	450.-	700.-
Categ. D Tco. Laborat.	600.-	900.-
Categ. E Analista de Lab.	850.-	1.180.-

<u>CATEGORIA</u>	<u>BÁSICO STANDARD</u>	<u>MÁXIMO MAXIMIZADO</u>
"A" Empleado C.Store - playero	330.-	420.-
"B" Lubriexperto	450.-	550.-
"C" Responsable de Turno	450.-	555.-
"D" Jefe de Estación	850.-	1.000.-

- 4.2.1.1.- **Riesgo de Caja:** Al trabajador que desarrolle tareas de cajero o cobrador y maneje dinero en efectivo se le reconocerá una suma mensual por tal concepto equivalente a \$ 25 (veinticinco pesos) o la proporción al tiempo trabajado.
- 4.2.2.- **Sueldo Anual Complementario:** En los tiempos y formas legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago de ambos semestres del Sueldo Anual Complementario o su parte proporcional, cuando se produzca el distracto laboral anticipado y proceda practicar la liquidación final de haberes.
- 4.2.3.- **Asignaciones familiares:** Con ajuste a los importes, conceptos y coeficientes de corrección legalmente establecidos, la Empresa dispondrá la liquidación y pago ordinario y extraordinario de las asignaciones familiares.
- 4.2.4.- **Horas extras:** La liquidación de las horas extras que pudiere realizar el personal se practicará con ajuste a los procedimientos y alcances prescritos en la legislación laboral vigente. No obstante ello, la Empresa compromete la adopción de previsiones técnicas y administrativas en procura de que la prestación de servicios por parte de los trabajadores, se cumplimente dentro de los límites impuestos para las jornadas normales de trabajo, utilizando el recurso del recargo laboral sólo ante la eventual concurrencia de razones de fuerza mayor que afecten la seguridad a los intereses empresarios.
- 4.3.- **Mayor estímulo:** Las partes acuerdan que resultará facultativo del "Emprendimiento laboral" establecer sistemas de reconocimientos retributivos excepcionales y circunstanciales que actúen como estímulo ante el mejor y mayor rendimiento que pudiera demostrar la organización en su generalidad, o un área específica o un trabajador como unidad individual, según procediere.
- Estos reconocimientos especiales "no sentarán precedente de salario fijo intangible", toda vez que su asignación será consecuencia de un hecho o acto puntual que implique un beneficio económico adicional al programa de gestión trazado por el "Emprendimiento laboral" y del que, por este sistema, resultará participe el trabajador.