



MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARIA DE TRABAJO

Resolución N° 624/2012

CCT N° 1271/2012 “E”

Bs. As., 8/5/2012

VISTO el Expediente N° 1.458.649/11 del registro del MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL, la Ley N° 14.250 (t.o. 2004), la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias, y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 2/20 del Expediente N° 1.458.649/11 obra el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS (SUPEH) y la empresa SERVICIOS CHIVAS SOCIEDAD ANONIMA, conforme lo dispuesto en la Ley de Negociación Colectiva N° 14.250 (t.o. 2004).

Que dicho instrumento convencional comprende al personal de la empresa vinculado a las ramas de la actividad regulada y cuyas categorías y puestos de trabajo se encuentran estipulados en el mismo.

Que el ámbito territorial y personal de aplicación del mentado convenio queda estrictamente limitado a la correspondencia con el alcance de representación del empleador signatario y de la asociación sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que la vigencia del texto convencional se establece en TREINTA Y SEIS (36) meses a partir de la fecha de suscripción.

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

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

Que con respecto a la nómina de empleados incluida en el listado obrante a fojas 21, corresponde hacer saber a las partes que dicha individualización no se encuentra comprendida en la homologación que por el presente acto se dispone por ser ajena al ámbito colectivo.

Que teniendo en cuenta que con posterioridad a la fecha de celebración del Convenio de marras el



CONSEJO NACIONAL DEL EMPLEO, LA PRODUCTIVIDAD Y EL SALARIO MINIMO, VITAL Y MOVIL mediante las Resoluciones N° 2/11 y 3/11 elevó el valor del salario mínimo desde agosto de 2011, se hace saber a las partes que, eventualmente, deberán ajustar los valores salariales respecto de las categorías que correspondan, a los efectos que la remuneración total a percibir por los trabajadores en ningún caso resulte inferior al monto fijado mediante dicha Resolución.

Que las partes acreditaron la representación invocada, con la documentación presentada en autos y lo ratificaron en todos sus términos y contenido.

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

Que asimismo, se acreditan los recaudos formales exigidos por la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

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

Que, por último correspondería que, una vez dictado el presente acto administrativo homologatorio, se remitan estas actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio de las escalas salariales previsto por el artículo 245 de la Ley 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

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

Por ello,

LA SECRETARIA
DE TRABAJO
RESUELVE:

ARTICULO 1º — Declárase homologado el Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS E HIDROCARBURIFEROS (SUPEH) y la empresa SERVICIOS CHIVAS SOCIEDAD ANONIMA, obrante a fojas 2/20 del Expediente N° 1.458.649/11.

ARTICULO 2º — Regístrese la presente Resolución en el Departamento Despacho de la Dirección de Despacho, Mesa de Entradas y Archivo, dependiente de la SUBSECRETARIA DE COORDINACION. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el presente Convenio Colectivo de Trabajo, obrante a fojas 2/20 del Expediente N° 1.458.649/11.

ARTICULO 3º — Remítase copia debidamente autenticada de la presente Resolución al Departamento Biblioteca para su difusión.

ARTICULO 4º — Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente, pase a la Dirección Nacional de



Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de elaborar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio de las escalas salariales que por este acto se homologan, de acuerdo con lo establecido en el artículo 245 de la Ley N° 20.744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente, procédase a la guarda del presente legajo.

ARTICULO 5° — Hágase saber que en el supuesto que el MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL no efectúe la publicación gratuita del Convenio homologado resultará aplicable lo dispuesto en el tercer párrafo del artículo 5° de la Ley N° 14.250 (t.o. 2004).

ARTICULO 6° — Comuníquese, publíquese, dése a la Dirección Nacional del Registro Oficial y archívese. — Dra. NOEMI RIAL, Secretaria de Trabajo.

Expediente N° 1.458.649/11

Buenos Aires, 9 de mayo de 2012

De conformidad con lo ordenado en la RESOLUCION ST N° 624/12, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante a fojas 2/20 del expediente de la referencia, quedando registrada bajo el número 1271/12 "E". — VALERIA A. VALETTI, Registro de Convenios Colectivos, Departamento Coordinación - D.N.R.T.

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO

SERVICIOS CHIVAS S.A. - FEDERACION S.U.P.E.H.

C.U.I.T. 30-71054900-8 VICENTE VARGAS 71, LUJAN DE CUYO - MENDOZA

CAPITULO 1º: Del objeto y las conductas.

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

CAPITULO 2º: Del Desarrollo laboral del trabajador.

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

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

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



- 3.1.2.1.- Transferencia del contrato de trabajo.
- 3.1.2.2.- Extinción del contrato de trabajo.
- 3.1.3.- Régimen de Obra Social.
- 3.2.- Protección y prevención laboral.
- 3.2.1.- Régimen de Seguridad e Higiene Industrial y Medicina laboral.
- 3.2.1.1.- Seguridad e Higiene Industrial.
- 3.2.1.2.- Medicina laboral.

CAPITULO 4º: Del Régimen Laboral y Retributivo.

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

**ANEXO I: DESCRIPCION DE TAREAS:
CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO
INTRODUCCION**

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 15 de marzo de 2011

Partes intervinientes: Por el sector empresario SERVICIOS CHIVAS S.A., con domicilio en Vicente Vargas 71 de Luján de Cuyo, Mendoza, representado por Alejandro Nicolás Vercelli, y, por el sector laboral, FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO "SUPeH", con domicilio en Rivadavia 869, Buenos Aires, representada por su Secretario General, Don Antonio CASSIA, su Secretario Asuntos Gremiales y Capacitación D. Julio SCHIANTARELLI y su Secretario de Administrativa y Actas D. Pedro CERESO.

Actividad Regulada: Actividades de Servicios Industriales, Construcciones metálicas, Proyecto cálculo y ejecución, Construcción y reparación de Estructuras metálicas, tendido de gasoductos y líneas de distribución, que YPF S.A. realizaba por administración y en su proceso de transformación y privatización procedió a tercerizarla en la persona del Emprendimiento Laboral, suscriptor de este acuerdo convencional, que tuvo su origen en los canales precitados.

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

Número de beneficiarios: 40 (CUARENTA) de trabajadores, con constancia que esta cantidad resultará fluctuante en directa relación con la expansión o retracción que demuestren las evoluciones tecnológicas, la diversificación de los trabajos y el desarrollo de la demanda potencial en el mercado oferente.

Ámbito de aplicación: Todo el territorio nacional.

Período de vigencia: La presente Convención Colectiva regirá por un período de 36 (treinta y seis) meses, a partir de la fecha de suscripción, destacándose que durante este lapso de vigencia las partes





intervenientes podrán pactar modificaciones, supresiones e inclusiones que respondan a necesidades expresamente fundadas, las que sólo tendrán efecto práctico a partir del momento en que resulten homologadas por el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

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

CAPITULO 1º - DEL OBJETO DE LAS CONDUCTAS

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

• 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 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 2º: DEL DESARROLLO LABORAL DEL TRABAJADOR

2.1.- Ingresos: Frente a la necesidad de cubrir cargos vacantes en su estructura orgánica, la Empresa tendrá la facultad de incorporar personal que observe un perfil laboral compatible con las exigencias del puesto, destacándose que precederá al ingreso definitivo en período de prueba durante el cual se evaluará objetivamente la idoneidad y contracción puesta de manifiesto en el desarrollo activo del trabajo. La actitud gremial en esta temática será la de proponer los candidatos que tuviere registrados, quedándole a la Empresa la facultad de aceptarlas o rechazarlas según cumplimenten o no los requisitos exigidos por el puesto o en caso de no darse la existencia de postulantes en el ámbito sindical, procurar por si misma su convocatoria.

• 2.2.- Sistemas de contratación:

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

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

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

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

• 2.3.- Derecho a la carrera:

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

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





Durante este período conceptuado “de adaptación y prueba” el trabajador acreditará derecho al cobro de las diferencias salariales que se presenten entre el ganancial de su categoría de revista y el correspondiente a su nueva función, ello lógicamente con carácter temporario y reversible a fin de asegurar el derecho al cobro de una mayor función ejercida que será ratificada o rectificadas 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 el 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.- Adecuación funcional: Cuando por distintos motivos (por ejemplo: asignación tareas adecuadas por enfermedad), pueda producirse la adecuación en la categorización del trabajador se cumplirá con el principio legal de intangibilidad del salario.

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

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

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

CAPITULO 3º: DE LA CONDICION Y PROTECCION LABORAL

- 3.1.- Condiciones Generales.

- 3.1.1.- Régimen de Licencias.

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

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

- Por nacimiento de hijo: dos días corridos.

- Por matrimonio: diez días corridos.

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

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

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

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



causal generadora.

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

La Empresa atenderá la cobertura médico-asistencial de los trabajadores y su grupo familiar primario “a cargo” a través de la Obra Social sindical “O.S.Pe.”, estando la extensión de sus alcances compatibilizado con las posibilidades económicas que ofrezca la eficiente y correcta administración de los recursos provenientes de los aportes personales y contribuciones patronales con menos la derivación porcentual dispuesta en favor del A.N.S.A.L, dejándose clara y taxativamente consignado que la cobertura mínima será la fijada por el Plan Médico Obligatorio de Emergencia (PMOE) y toda otra complementaria que la autoridad de aplicación considerase también su reconocimiento de obligatoriedad. El Plan Asistencial será de aplicación integral y uniforme en función al principio de solidaridad en que se funda el concepto de Obra Social, es decir, que sin 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 o por parte del emprendimiento laboral los mayores costos que su opción pudiese generar a la Obra Social, debiéndose destacar que, con las limitaciones que la propia legislación dispone, el trabajador acredita derecho desde el inicio de su relación laboral, a la elección de la cobertura socio-asistencial que considere más ajustada a sus necesidades, ya que es suyo el derecho a la opción de acuerdo con la normativa vigente en cuanto a tiempos y prestadores respecta.

- 3.2.- Protección y prevención laboral.
- 3.2.1.- Régimen de Seguridad e Higiene Industrial y de Medicina Laboral.



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

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

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

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

Asimismo y observando términos lógicos de reposición, la Empresa entregará a los trabajadores, aplicados a las actividades operativas, 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 preingreso 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 “definitivas” actuara conforme a derecho, es decir readecuando funciones cuando las necesidades del servicio lo hagan factible o rescindiendo el contrato de trabajo cuando esta alternativa no se plantee como posible por no darse la viabilidad de su reubicación laboral, operando en este supuesto el derecho al resarcimiento económico que la legislación establece en carácter de indemnización.

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

CAPITULO 4º: DEL REGIMEN LABORAL Y RETRIBUTIVO

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

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





una oferta compatible con los intereses técnico-económicos que persigue la demanda constituida.

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

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

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

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

- 4.1.5.- Traslado desde la Sede del Area a la Base Operativa: Cuando las distancias y condiciones de carencia de movilidad pública así lo justifiquen, la Empresa facilitará a su exclusivo cargo el transporte aéreo o terrestre desde la Sede del Area hasta la Base Operativa y viceversa, no constituyendo estos viajes jornadas de trabajo ya que el trabajador no estará a disposición ni desempeñará tarea alguna durante el mismo, debiendo por ello considerarse la acción como la concesión de un beneficio adicional extraordinario.

• 4.2.- Régimen retributivo

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

CATEGORIA	SEGUN UOCRA	SUELDO BASICO	SUELDO MAXIMIZADO
-----------	-------------	---------------	-------------------



• Aislador	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Andamista	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Ayudante	• Ayudante	• 1833.75	• 2144.69
• Oficial Soldador	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Herrero	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Cañista	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Montajista	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Tareas Generales	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Calderero	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Electricista	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Oficial Civil	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
• Maquinista	• Oficial	• 2165.68	• 2532.90
Retroexcavadora	• Medio Oficial	• 1993.64	• 2331.69
• Chofer Camión	• Of. Especializ.	• 2652.67	• 3006.36
• Maquinista Grúa	• Ayudante	• 1833.75	• 2144.69
• Ayudante Electricista	• Ayudante	• 1833.75	• 2144.69
• Pañolero	• Directo	• 1800.00	• 2160.00
• Project Manager	• Directo	• 1800.00	• 2160.00





• Administrativo	• Directo	• 1800.00	• 2160.00
• Programador	• Directo	• 1800.00	• 2160.00
• Responsable de Seguridad	• Directo	• 1800.00	• 2160.00
• Representante Técnico	• Especializado	• 2562.67	• 3006.36
• Supervisor	• Directo	• 1800.00	• 2160.00
• Responsable de Calidad	• Directo	• 1800.00	• 2160.00
• Técnico de Seguridad			

- 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.- Viáticos: El personal afectado a las tareas de turno y que por las características propias de sus funciones y lugar de residencia distante deban alojarse en campamentos, hoteles o trailer serán acreedores al siguiente sistema de viáticos por los gastos de alimentación, alojamiento y mayores costos que impone esta modalidad de vida, en tanto la Empresa no otorgue estas concesiones en especie:
 - La Empresa anticipará, en función a la previsión y proyección de los días aplicados al trabajo, los recursos económicos necesarios para 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, restituyendo los montos correspondientes cuando el gasto haya resultado inferior a lo anticipado o percibiendo la diferencia correspondiente cuando se presente una situación inversa, es decir cuando el gasto supere lo anticipado.
 - El sistema implementado convencionalmente se tipifica bajo la figura de "reintegro de gastos efectivamente realizados y comprobados" por lo que, al no producir incremento o disminución en el patrimonio del trabajador, está exceptuado de la conceptualización "remuneración" por imperio de lo prescripto en el artículo 106º de la Ley de Contrato de Trabajo y su modificatoria por Ley 24.700.
- 4.2.5.- Horas extras: La liquidación de las horas extras que pudiese realizar el personal se practicará con



ajuste a los procedimientos y alcances prescriptos en la legislación laboral vigente.

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

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

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

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

• En razón a tratarse entonces de un concepto que demuestra características de excepcional, circunstancial, no intangible y de actuar como estímulo ante el mayor y mejor rendimiento laboral, el artículo 4º de la Ley 24.241 lo ubica como exceptuado de aportes y contribuciones.

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

ANEXO I: DESCRIPCION DE TAREAS

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

- AISLADOR, la tarea consiste en la colocación de manta cerámica, lana de vidrio, chapa de aluminio rolada y luego atornillada en cañería, torres, mazos y pulmones con temperatura elevada.
- ANDAMISTA, la tarea consiste en construir andamios en distintos niveles de equipos, en interior o exterior. A nivel del piso, columnas, balcones, colgantes con tablonadas. En sistema Layher, Acro entre otros.
- AYUDANTE, tiene la misión de asistir a los oficiales en sus trabajos esenciales.
- OFICIAL SOLDADOR, tiene la responsabilidad de llevar adelante trabajos de soldadura (arco, TIG, etc.) bajo los distintos procedimientos para los distintos tipos y materiales.
- OFICIAL HERRERO, la tarea consiste en la construcción de estructuras metalúrgicas, forjado, plegado de chapas y rolado, armado de equipos (hornos, calderas, platos en interior de torres, etc.).
- OFICIAL CAÑISTA, la tarea consiste en la lectura de isometría y relevamiento de las cañerías a ejecutar, corte, biselado y presentación de las mismas.
- OFICIAL MONTAJISTA, la tarea consiste en el montaje de equipos pesados, estructuras, pulmones, torres, cañerías, motores, entre otros. También el mantenimiento de los elementos de izaje (eslingas,



fajas, grilletes, aparejos eléctricos y manuales, etc.).

- **OFICIAL TAREAS GENERALES**, la tarea consiste en la asistencia a los sectores de mantenimiento, producción y suministro, en las tareas de limpieza de equipos, traslado de productos químicos (catalizadores, etc.), movimientos varios, limpieza de plantas, pintura, mejora de terreno, etc.
- **OFICIAL CALDERERO**, la tarea consiste en el desarmado y armado de equipos intercambiadores de distintos productos, desmontaje y montaje, mandrilado, descasquillado de placas, montaje de tubos, armado de ha tubular, prueba hidráulica, entre otras.
- **OFICIAL ELECTRICISTA**, la tarea consiste en el cableado y conexión de instalaciones y equipos eléctricos, reparación y/o armado de tableros, motores eléctricos, máquinas y herramientas eléctricas, iluminación y mantenimiento, reparación de transformadores e instalaciones industriales entre otras.
- **OFICIAL CIVIL**, la tarea consiste en la construcción de muros de hormigón, de ladrillo, reparación y construcción de edificios, hornos, calderas, bases, etc.
- **MAQUINISTA RETROEXCAVADORA**, la tarea consiste en el manejo de retroexcavadora para realizar zanjeo, mejora de terreno, carga de materiales y productos entre otras, y realizar el mantenimiento correspondiente de la misma periódicamente.
- **CHOFER DE CAMION**, la tarea consiste en conducir el mismo para la carga, traslado y descarga de materiales y/o productos, control de la carga y mantenimiento correspondiente del rodado periódicamente.
- **MAQUINISTA DE GRUA**, la tarea consiste en conducir la grúa para la carga, descarga y movimiento de materiales, producto, máquinas, equipos, etc. Controlar periódicamente la misma, verificar el montaje, verificar los sistemas de movimiento de la grúa, verificar el peso a izar, realizar toda actividad según procedimiento.
- **AYUDANTE ELECTRICISTA**, la misión es brindar asistencia al oficial electricista en las tareas que se desarrollan (cableado, zanjeado, limpieza, etc.).
- **PAÑOLERO**, tiene como principal función el cuidado de las máquinas y herramientas, el inventario, orden y mantenimiento de las mismas y el control de entrega y recepción de cada una de ellas, como así también el cuidado, orden y limpieza del pañol.
- **PROJECT MANAGER**, la tarea consiste en conducir, controlar y ejecutar las obras planificadas.
- **ADMINISTRATIVO**, la tarea consiste en el control del personal de obra, horario de ingreso y egreso, atender las necesidades de los mismos. Asistir a la Empresa en todo lo relacionado con trámites, formularios, formalidades legales, etc.
- **PROGRAMADOR**, la tarea consiste en controlar que las actividades se desarrollen en tiempo y forma tal como fueron planificadas. Dando aviso y posterior corrección de los desvíos que se pueden llegar a producir.
- **RESPONSABLE DE SEGURIDAD**, tiene como principal misión diseñar métodos seguros a fin de que las actividades se desarrollen sin peligro en el ámbito laboral. Coordinar y supervisar que cada actividad se realice bajo las normas de seguridad vigentes. Impartir cursos de capacitación e inspeccionar y detectar condiciones y actos inseguros, tendiendo a su corrección o eliminación.
- **REPRESENTANTE TECNICO**, la tarea consiste en asumir la responsabilidad que implican las construcciones, reparaciones, instalaciones y/o provisiones de equipos y materiales, etc. Preparar y coordinar los planes de trabajo, responsabilizarse por los planos, cálculos, planillas de estructuras, instalaciones etc. preparar toda documentación técnica necesaria, entre otras.
- **SUPERVISOR**, la tarea consiste en controlar que las actividades se desarrollen tal como fueron planificadas. Dirigir al grupo de trabajadores para lograr los resultados establecidos previamente. Dar corrección a los desvíos. Asistir a la obra en cuanto a la logística y planificación, entre otras.
- **RESPONSABLE DE CALIDAD**, tiene la función de controlar que las actividades se desarrollen según las normas y procedimientos vigentes. Coordinar y dirigir las actividades relacionadas con gestión de la



calidad en todas sus áreas. Supervisar el cumplimiento de la normativa de calidad, organizando las actividades relativas a la mejora de procesos en todas las áreas.

- TECNICO DE SEGURIDAD, dar asistencia permanente al responsable de seguridad, principalmente en el control de los trabajos y corregir las acciones inseguras que se detecten.

Fecha de publicacion: 17/07/2012

