

# CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 1675/22 "E"

## INDICE

### CAPITULO I

#### DISPOSICIONES COMUNES PARA TODOS LOS TRABAJADORES DE LAS EMPRESAS

Partes signatarias	1
Aplicación de la Convención	1
Vigencia	1
Reconocimiento Mutuo	1
Ámbito de Aplicación	2
Actividad a que se Refiere	2
Personal. Definición	2
Exclusividad	2
Representación Sindical y Encuadramiento Convencional	2
Personal COMPRENDIDO	2
Personal ENCUADRADO	3
Objeto de este Convenio	3
Beneficios Preexistentes	3
Norma más favorable para el Trabajador	4
Relación Contractual de Trabajo	4
Polivalencia funcional	4
Evaluación por Desempeño	4
Traslados	4
Licencia por Traslado	5
Compensación por Traslado	5
Permutas	5
Cambio de Funciones	6
Antigüedad	6
Jornada de Trabajo	6
Jornada de Choferes de Flota Propia	7
Descanso Semanal	7

#### CAPACITACIÓN

Capacitación y Formación en Franco	7
------------------------------------	---

#### FERIADOS, DÍAS NO LABORABLES Y ASUETOS

Feriatos, días no Laborables y asuetos de carácter nacional o provincial	8
--	---

## RÉGIMEN DE LICENCIAS

Descanso Anual Remunerado	8
Accidentes y enfermedades por el hecho o con motivo del trabajo	10
Licencias por enfermedad o accidente inculpable	10
Licencia por motivos familiares, matrimonio, nacimiento, fallecimiento y atención de enfermos	11
Atención familiar enfermo (AFE)	11
Desempeño de cargos electivos o representativos de carácter sindical	12
Licencias por estudio	12
Licencia por estudio sin goce de haberes	13
Licencias extraordinarias con goce de haberes	13
Donación de sangre	13
Licencia extraordinaria sin goce de haberes	14

## REMUNERACIONES

Recibo de haberes	14
Mantenimiento de la pirámide salarial	14
Valor de la formación académica	14
Vianda ayuda alimentaria	15

## BENEFICIOS

Obsequio por nacimiento o adopción	15
Ayuda escolar	15
Guarderías	15
Beneficio combustible	16
Beneficio préstamos personales	16

## GASTOS DE MOVILIDAD

Gastos de Movilidad	17
---------------------	----

## AYUDA NO ECONÓMICA

Ayuda no económica	17
--------------------	----

## TRABAJO REMOTO

Trabajo remoto	17
----------------	----

## TRABAJO DURANTE EL PARO DE PLANTA

Definición	18
------------	----

## BENEFICIOS SOCIALES

Equidad de género	18
Igualdad de oportunidades y principios de integración	18
Parejas de hecho	19
Reducción de jornada por motivos familiares	19
Licencia sin goce de haberes por cuidado de familiares	19
Protección a la maternidad	20
Protección a las víctimas de la violencia ejercida en el entorno familiar	20

## PREVENCIÓN DE ADICCIONES

Prevención de adicciones	20
Acciones para la prevención de adicciones específicas	20

## OTROS BENEFICIOS

Protección contra la violencia laboral	21
Asignación por fallecimiento	21
Reconocimiento al personal por acogimiento a beneficios previsionales	21

## DERECHOS Y OBLIGACIONES

Derechos y obligaciones	22
Cuota de afiliación	25
Fecha de pago a las Filiales. Cuota afiliación	25
Sanciones disciplinarias	25

## HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

Higiene y seguridad en el trabajo	25
Comisión mixta de seguridad	26

## DELEGADO DEL PERSONAL. MEDIO AMBIENTE

Delegado del personal. Medio Ambiente	26
---------------------------------------	----

## MEDICINA DEL TRABAJO

Examen médico	27
Condiciones de aptitud física y psíquica	27

## LOS ORGANISMOS INSTITUCIONALES

Intervención de la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPeH)	27
---	----

## OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES QUE ASUMEN LAS PARTES

Obligaciones Generales – Obligación de pactar	
Convenios Colectivos	
complementarios – Obligación de no violar lo pactado	28
Comisión de Gestión y Productividad	28
Comisión de Tratamiento e Interpretación de Convenio	28
Información y consulta	29
Capacitación y formación	29
Formación sindical	30
Participación en Consejos Temáticos-Sectoriales	30
Servicios esenciales	30
Contribución Empresaria	30
Estructura salarial	31
Movilidad salarial por mérito	31
Ultraactividad	31

### OTRAS DISPOSICIONES

Cláusula de integración	31
-------------------------	----

### ANEXO I

Adicional Paro de Planta	32
Formación académica	32
Beneficios	32

## **CAPÍTULO II** **YPF S.A. PERSONAL DE BASE**

Personal de base	33
Ingresos	34
Ascensos	34
Desempeño transitorio de mayores funciones	35
Licencia anual del personal de turno	36
Descanso entre jornadas	36
Valor hora tiempo en viaje	36
Compensación gastos de comida y refrigerio	36
Horas extras	37

### ADICIONALES

Antigüedad y experiencia aplicada	37
Adicional de turno	37
Relevantes de turno	38
Brigada contra incendio	38
Adicional bombero	38
Adicional Campamento Planta de Arenas	38
Guardia pasiva	38

Presentismo	39
Adicional Operador Consola Compleja	40
Pago de feriados y francos	40
Reglamentación usufructuó Francos Compensatorios	41

### CONDUCTORES Y ABASTECEDORES

Compensación por horario extraordinario	41
Adicional larga distancia	42
Coordinador de pista	42
Adicional clase B	42
Quebranto de caja	43

### ACCIONES DE PRODUCTIVIDAD

Toma de gases	43
Mini laboratorios	43
Tareas menores de mantenimiento	43
Multifunción	44
Plan de retención especialistas Técnicos Downstream	44
Retorno gradual	45

### ANEXO II – Personal de Base de YPF S.A.

Sueldos Básicos Personal de Base YPF SA	46
Adicionales	46
Primas zonales	47

## **CAPÍTULO III** **OPESSA PERSONAL DE BASE**

Consideraciones generales	48
Personal de OPESSA	48
Descripción de tareas	48
Banco de reemplazo	48
Modalidades de contratación	49
Ingresos	49
Ascensos	49
Desempeño transitorio de mayores funciones	50

### JORNADA DE TRABAJO

Jornada legal	51
Flexibilidad horaria	51
Jornada máxima	51
Jornada reducida	51
Jornada reducida por embarazo	51
Extensión de licencia	51
Régimen de licencias	52

## DESCANSOS Y FRANCOS

Descanso dentro de la jornada de trabajo	52
Descanso entre jornadas	52
Francos	52
Cálculo del pago por francos trabajados	52

## ADICIONALES

Antigüedad	53
Fallo de caja	53
Comisión Lubriexperto y Lubriplaya	53
Adicional relevante	53
Horario discontinuo Lubris	54

## CAPACITACIÓN

Adicional disponibilidad por capacitación	54
---	----

## OTROS ADICIONALES

Tolerancia horaria	54
Presentismo	54
Evaluación de desempeño	55
Bono de desempeño semestral.	
Cómputo	55
Carencia de transporte público	55
Ropa de trabajo	56

## ANEXO III – Personal de Base de YPF S.A.

Sueldos Básicos Personal de OPESSA	57
Adicionales	57
Primas zonales	57

## **CAPÍTULO IV** **PERSONAL JERÁRQUICO Y SUPERIOR**

### CONDICIONES GENERALES

Personal jerárquico y superior	58
Nuevos profesionales	59
Dirección y organización empresaria	59
Ingresos y ascensos	60
Licencia anual del personal de turno	60
Cálculo del pago por francos y feriados	60
Fraccionamiento	60

Franco compensatorio. Fraccionamiento	61
Reglamentación usufructuó francos compensatorios	61
Antigüedad y experiencia aplicada	62
Brigada contra incendio	62
Adicional disponibilidad horaria minería	62
Adicional de campo	62
Vianda permanencia	62
Adicional torre	63
Adicional turno nocturno Manantiales Behr	63
Trabajo en contingencias	63
Adicional supervisión	65
Dedicación funcional	65
Guardia activa	65
Fraccionamiento guardia activa	66
Adicional turno	66
Adicional Complemento a Dedicación Funcional en Paro de Planta	66
Adicional por día embarcado	67
Adicional E&P COMPANY REPRESENTATIVE	67
Adicional Supervisor Operaciones P&WO	67
Adicional Especialista Operaciones P&WO	67
Adicional locación equipo de torre	67
Plan de retención especialistas técnicos Downstream	68
Retorno gradual	68

#### ANEXO IV – Personal Jerárquico y Superior de YPF S.A. Y de OPESSA

Salarios Básicos del Personal Superior de YPF y OPESSA	70
Adicionales	71
Primas zonales	72

#### YPF S.A.

#### ANEXO ROPA DE TRABAJO

Personal de base y personal superior	73
--------------------------------------	----

#### MINISTERIO DE TRABAJO, EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

Informe Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social	74
--	----

## CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 1675/22 "E"

### CAPITULO I

#### Disposiciones comunes para todo el personal de las Empresas

#### PARTES SIGNATARIAS

#### ARTÍCULO 1º:

- **FEDERACION SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS (F.S.U.P.eH.):** Representada por los Señores Antonio CASSIA, Juan Carlos CRESPI, Julio SCHIANTARELLI y Gerardo CANSECO.
- **YPF S.A. y Operadora de Estaciones de Servicios S.A. (OPESSA)** Representadas por los Señores, Gustavo MEDELE, Marcelo ALDECO y Franco Ignacio PRIMOFRUTTO.

#### APLICACION DE LA CONVENCION.

#### ARTICULO 2º: VIGENCIA.

Queda establecido que el presente Convenio Colectivo de Trabajo tendrá una vigencia de (4) CUATRO años, desde el 01-07-2022 hasta el 30-06-2026. No obstante, con la finalidad de dotarlo de dinamismo y mayor eficacia, durante su lapso de vigencia y con inmediata aplicación, las partes podrán pactar modificaciones, adaptaciones, supresiones o inclusiones que respondan a necesidades objetivas y expresamente fundadas; acuerdos éstos que serán sometidos a la gestión de homologación por parte del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación. Todo ello en resguardo de una justa composición de derechos.

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

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

Sin perjuicio de ello, los aspectos de la presente convención relacionados con cuestiones salariales, serán revisados y consensuados al menos una vez por año; en el marco de la discusión paritaria que deba darse para los períodos que correspondan y de acuerdo a los términos pactados en cada discusión paritaria.

#### 2.1. RECONOCIMIENTO MUTUO.

Considerando: Que las Resoluciones 194/47 y 135/91 Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación otorgan y reconocen a la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburíferos (FSUPeH), Personería Gremial No. 60, en adelante EL SINDICATO, la representatividad como único sindicato del personal de YPF S.A. Que dicho encuadramiento ha sido convalidado por el artículo 43 de la Ley 23.696 de Reforma del Estado y por la Confederación General del Trabajo, por medio de su Comité Arbitral.

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

EL SINDICATO es el único que acredita la representatividad de todo el personal que desempeña tareas dentro de los Establecimientos de LAS EMPRESAS y toda otra empresa en la cual YPF sea el operador. Del mismo modo, ostenta legal representación de aquellos que, como consecuencia de las leyes 23.696 de Reforma del Estado y 24.145 de Federalización de Hidrocarburos y Transformación de YPF SA y sus Decretos reglamentarios, hayan pasado o pasen en el futuro a

formar parte de sociedades de cualquier tipo y naturaleza cuyo objeto social sea la prestación de servicios o la realización de obras propias o inherentes a la industria y actividades relacionadas con los hidrocarburos afines y complementarios; quedan también incluido el personal que sin haberse desempeñado con anterioridad en YPF SA se incorpore en el futuro o forme parte de las referidas sociedades o entidades o desempeñe en ellas o para ellas las actividades o servicios antes mencionadas o dependieran de sociedades vinculadas, sucesoras, uniones transitorias de empresas o concesionarias, etc..

## **2.2. AMBITO DE APLICACIÓN.**

Todos los establecimientos de LAS EMPRESAS y toda otra empresa en la cual YPF S.A. sea el operador, y todos aquellos en donde hubiera personal propio.

## **2.3. ACTIVIDAD A QUE SE REFIERE.**

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

## **2.4. PERSONAL. DEFINICION.**

Se entiende por "PERSONAL", "TRABAJADOR" o "EMPLEADO" a toda aquella persona alcanzada por este Convenio y que son sujetos del mismo, resumiéndose y referenciándose con dichos términos a cualquier género, a fin de que se interprete correctamente y de forma inequívoca, la equidad de género en cada uno de los artículos del presente, y de su observancia en el ámbito de LAS EMPRESAS con la adhesión de EL SINDICATO.

## **EXCLUSIVIDAD.**

### **ARTÍCULO 3º: REPRESENTACIÓN SINDICAL Y ENCUADRAMIENTO CONVENCIONAL.**

En concomitancia con lo expresado en el artículo anterior, se detallan a continuación los alcances de la representación sindical respecto del personal comprendido en la misma, y los alcances convencionales respecto del personal encuadrado por el convenio colectivo que se renueva.

**A) Personal COMPRENDIDO** dentro de la representación de EL SINDICATO: Las partes ratifican por el presente la representación sindical de la Federación Sindicatos Unidos Petroleros e Hidrocarburiíferos y sus filiales adheridas, respecto de la totalidad del personal de LAS EMPRESAS en todo el Territorio de la República Argentina; cualquiera sea la naturaleza y el carácter de la vinculación contractual individual y de su ubicación, categoría y Jerarquía en Planta Orgánica, con la única excepción de las posiciones de Vicepresidentes, Gerentes y categorías equivalentes a las antes mencionadas.

La representación sindical del mencionado personal ha sido establecida por la Autoridad de Aplicación, mediante el otorgamiento de la Personería Gremial Nº 60 a través de las resoluciones MTSS 194/47 y MTSS 171/64; ampliadas a través de Res. DNAS 135/91 (que se sustenta en lo establecido por el art. 43 de la Ley 23.696 y su decreto reglamentario 2778/90). Resultando incluido el personal que como consecuencia de la transformación de YPF S.A., operada en el marco de la Ley 23.696 y su Decreto Reglamentario 2778/90, haya pasado o pase en el futuro a constituir o formar parte de sociedades de cualquier tipo o naturaleza u otras entidades, o a prestar servicios en las mismas, bajo cualquiera de las formas o modalidades autorizadas por la legislación vigente, y cuyo objeto social sea la prestación de servicios o la realización de obras, tareas u operaciones de cualquier índole, propias o inherentes a la industria y actividades relacionadas con los hidrocarburos, afines y complementarias, quedando también incluido el personal que, sin haberse desempeñado con anterioridad en YPF S.A., se incorporen en el futuro o formen parte de las referidas sociedades o entidades, o desempeñen en ellas o para ellas las actividades y servicios antes mencionados.

**B) Personal ENCUADRADO:** En el marco del alcance personal del convenio colectivo de trabajo que se renueva, las partes acuerdan que el mismo es de aplicación para el personal y empleados de "LAS EMPRESAS", cualquiera sea la naturaleza y el carácter de la vinculación contractual individual, ubicación y categoría; encuadrándose a: i) todo el Personal de Base de YPF S.A.; ii) todo el Personal de Base de OPESSA y iii) Personal Jerárquico y Superior de YPF S.A. y OPESSA, con el alcance, en cada caso, establecido en los artículos que definen el personal encuadrado correspondiente de cada Capítulo Especial del presente Convenio.

### **OBJETO DE ESTE CONVENIO.**

**ARTÍCULO 4º:** El presente Convenio tiene por objeto, establecer un ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo entre LAS EMPRESAS, en su calidad de empleador y EL SINDICATO, por sí y en representación de sus Filiales / Delegaciones y del personal de LAS EMPRESAS, afectados al servicio de ella, según los siguientes principios:

a) Promover el acceso a un empleo productivo que genere una justa retribución, salvaguarde la integridad psíquica y física del personal, otorgue los beneficios de la seguridad social al personal y su familia, brinde mayores posibilidades de desarrollo personal e inclusión social; garantizando la igualdad de oportunidades para las personas que quedan alcanzados por el presente Convenio Colectivo de Trabajo. **Todo ello en concordancia con los cuatro pilares fundamentales de la agenda de Trabajo Decente de la Organización Internacional del Trabajo.**

b) Asegurar la constitución, en el seno de LAS EMPRESAS, de una comunidad de trabajo integrada por todo el personal de las mismas.

c) Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del personal, considerado individualmente y como integrante de organizaciones sindicales afiliadas a EL SINDICATO.

d) Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de los que son titulares el personal en relación con los derechos de LAS EMPRESAS, entendida como unidad de producción dirigida al logro de los objetivos empresarios.

e) Asegurar al personal comprendido en este convenio un sistema de remuneraciones dignas y actualizadas, que resulten compensatorias del esfuerzo realizado, estimulen su eficiencia, premien su dedicación y promuevan su más alta capacitación técnica, profesional y científica.

f) Asegurar la participación de EL SINDICATO, sus Filiales y Delegaciones, en sus respectivas calidades de únicos órganos de representación de todo el personal comprendido en esta Convención Colectiva de Trabajo, en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos del personal, comprendido en el presente convenio, o que afecten la continuidad de su carrera.

A tal fin, EL SINDICATO tendrá la oportuna y debida participación en todo lo que hace al aseguramiento de su carrera, compatible con la situación económica de LAS EMPRESAS; en la forma y con los alcances que se establecen en esta Convención Colectiva y en la legislación vigente.

g) Promover la Capacitación como herramienta fundamental del desarrollo profesional, vinculada con una permanente actualización tecnológica.

### **BENEFICIOS PREEXISTENTES.**

**ARTÍCULO 5º:** Este convenio no anula ningún beneficio otorgado con anterioridad a su firma por LAS EMPRESAS; ni compromisos asumidos en representación del personal; siempre que no resulten acumulativos o sean sustituidos por lo acordado en el presente Convenio.

Las Actas y Acuerdos arribados de modo previo a la firma del presente, cualquiera sea su naturaleza, y aquellas que se firmen a posteriori, pasan a ser parte integrante del mismo siempre que los beneficios que establezcan no sean acumulativos.

## **NORMAS MÁS FAVORABLE PARA EL TRABAJADOR.**

**ARTICULO 6º:** En caso de duda relacionada con la aplicación de algún derecho o algún beneficio establecido por disposiciones legales o convencionales, será de aplicación la norma más favorable al trabajador.

## **RELACIÓN CONTRACTUAL DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 7º:** El personal comprendido en este Convenio, cualquiera sea su nivel y función, solo podrá quedar vinculado a una de LAS EMPRESAS por contrato individual de trabajo, celebrado de plena conformidad con las normativas legales vigentes.

**ARTÍCULO 8º:** Todo personal comprendido en este convenio, desde su ingreso, y a fin de posibilitar su evolución y progreso laboral deberá mantener su contracción al trabajo, su buena conducta y competencia para desempeñarlo; con miras a alcanzar el desarrollo en el puesto o posición actual o futura dentro de su campo ocupacional.

## **POLIVALENCIA FUNCIONAL.**

**ARTÍCULO 9º:** La polivalencia y flexibilidad funcional implican la posibilidad de asignar al personal funciones y tareas diferentes a las que en principio le son propias, y para las que este debidamente calificado, en atención a la finalidad de eficiencia operativa; cuando condiciones de la operación o de la tarea hagan necesaria su razonable aplicación. Entendiendo que, para dichas situaciones, se deberá otorgar intervención a EL SINDICATO; a través de la Comisión de Gestión y Productividad en caso de ser solicitado por la misma.

La aplicación de los mencionados principios de eficiencia, polivalencia y flexibilidad funcional, podrán efectuarse de manera tal que no comporten un ejercicio irrazonable de la facultad de dirección que la ley otorga al empleador; sin menosprecio a la debida dignidad personal o laboral del personal, y sin menoscabo de su retribución.

Su cumplimiento será valorado positivamente en la evaluación anual de desempeño.

## **EVALUACIÓN POR DESEMPEÑO.**

**ARTÍCULO 10º:** Con prescindencia de los sistemas de ascensos definitivos o transitorios previstos en el presente convenio, se establecerá un sistema de evaluación por desempeño, que tendrá por finalidad evaluar el desempeño que ha tenido el personal en el ejercicio del puesto que ocupe.

Este sistema de evaluación de desempeño que proyectaran LAS EMPRESAS, con la debida y oportuna intervención de EL SINDICATO, constituirá un factor determinante en la mejora del ganancial anual del personal; sin que ello implique un cambio de categorización, cargo y función. Teniendo en cuenta a dichos efectos el resultado obtenido en la correspondiente evaluación y las pautas presupuestarias establecidas por LAS EMPRESAS a tales fines.

Respecto de aquel personal que no alcance los estándares requeridos, y en los casos puntuales en los que EL SINDICATO tenga dudas sobre el procedimiento a seguir, podrán solicitar a LAS EMPRESAS toda la información que considere pertinente; haciendo hincapié en lo concerniente al plan de mejoramiento y capacitación, necesario para realizar un análisis objetivo de las acciones a seguir.

## **TRASLADOS.**

**ARTÍCULO 11º:** LAS EMPRESAS podrán disponer el traslado del personal, con la necesaria intervención de EL SINDICATO y del personal, en los siguientes casos:

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

**ARTÍCULO 12º:** El traslado dispuesto por LAS EMPRESAS para satisfacer necesidades del servicio según exigencias de la producción o de la organización del trabajo, se realizará exclusivamente cuando se produzcan vacantes que no puedan cubrirse por ascenso del personal de la dependencia, o cuando por razones de urgencia o por la experiencia o idoneidad técnica o científica del personal sea conveniente.

**ARTÍCULO 13º:** El personal con más de DIEZ (10) años de antigüedad en LAS EMPRESAS y más de CINCO (5) años continuados en una zona determinada, podrá solicitar su traslado, siempre que en la dependencia o zona a la cual gestiona su pase, exista vacante que no pueda ser cubierta mediante ascenso de personal de la misma, que se pueda desempeñar útilmente según sus experiencias o idoneidad y que sus servicios sean considerados convenientes o necesarios por la dependencia de destino, con la aprobación de Personas y Cultura.

**ARTÍCULO 14º:** El traslado del personal dispuesto por LAS EMPRESAS, cuando no sea a su solicitud, no importará pérdida de la categoría efectiva en la que revestía al momento de ordenarse el mismo o alteración no razonable de las funciones o disminución de su remuneración.

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

#### **LICENCIA POR TRASLADO.**

**ARTÍCULO 16º:** El personal trasladado tendrá una licencia especial con goce de su remuneración, comprensiva de:

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

#### **COMPENSACION POR TRASLADO.**

**ARTÍCULO 17º:** Esta disposición será de aplicación al personal alcanzado por la presente convención, conforme la política establecida para todo el personal de LAS EMPRESAS.

**ARTÍCULO 18º:** LAS EMPRESAS revisarán los montos establecidos en la Política de Compensación por Traslados, en procura que los mismos no queden desactualizados en orden a su finalidad; participando a EL SINDICATO del estado y modificación planificada en cada oportunidad.

#### **PERMUTAS.**

**ARTÍCULO 19º:** Los pedidos de permuta que formule el personal serán considerados y acordados por LAS EMPRESAS con EL SINDICATO, en el caso que el personal involucrado tenga asignada la misma categoría y concurra, además, las siguientes condiciones:

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

### **CAMBIO DE FUNCIONES.**

**ARTÍCULO 20º:** LAS EMPRESAS podrán disponer el cambio de las funciones asignadas al personal ajustándose a lo establecido en el artículo anterior.

### **ANTIGÜEDAD.**

**ARTÍCULO 21º:** En todos los casos, habrá sujeción a lo estipulado en la Ley de Contrato de Trabajo, destacándose que será unificada e integradamente considerada “antigüedad computable” a todos sus efectos, aquella que el personal acredite en LAS EMPRESAS.

**ARTICULO 22º:** Sin perjuicio de lo establecido en el artículo anterior, se computará como antigüedad o tiempo de servicio del personal, el lapso durante el cual éste no ejecute su prestación laboral por encontrarse gozando de licencias que se mencionan a continuación:

- a) Licencia por descanso anual remunerado.
- b) Licencia por accidente o enfermedad con motivo del trabajo.
- c) Licencia por enfermedad o accidente inculpable.
- d) Licencia por matrimonio.
- e) Licencia por fallecimiento.
- f) Licencia por maternidad y/o paternidad.
- g) Licencia por adopción.
- h) Licencia por motivos familiares.
- i) Licencia por desempeño de cargos electivos o representativos de carácter sindical.
- j) Licencias por examen.
- k) Licencia por traslado.
- l) Licencia por fuerza mayor.
- m) Licencia por donación de sangre.

### **JORNADA DE TRABAJO.**

**ARTÍCULO 23º:** Todo lo referido a jornada de trabajo se ajustará a lo establecido en la normativa legal vigente. Y, con absoluta observancia de ese imprescindible marco jurídico, LAS EMPRESAS y EL SINDICATO acordarán un sistema de jornada de trabajo que se ajuste a las características de la actividad.

**ARTÍCULO 24º:** LAS EMPRESAS acordarán con EL SINDICATO los regímenes horarios máximos diarios o por ciclos semanales, permanentes o transitorios, generales o especiales, continuados o por temporadas, por actividades o por zonas, o que por cualquier otra razón de conveniencia, oportunidad o necesidad requiera de su implementación; teniendo en consideración:

- a) La necesidad de proteger prioritariamente la salud del personal.
- b) Los fines de LAS EMPRESAS y las exigencias de la producción.

**ARTÍCULO 25º:** A los efectos establecidos en el artículo anterior de este Convenio, y respecto del tiempo de trabajo efectivo que emplee el personal durante los viajes en comisión de servicio, las partes convienen que se registrará por lo establecido en la Política de Viajes existente en LAS EMPRESAS, que será comunicada a EL SINDICATO, cuando así lo solicite de manera justificada.

**ARTÍCULO 26º:** En todos los casos, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra, el personal deberá gozar de un descanso mínimo y continuado de DOCE (12) horas.

### **JORNADA DE CHOFERES DE FLOTA PROPIA.**

**ARTÍCULO 27°:** La jornada de trabajo de los conductores de vehículos afectados al transporte de combustibles, se inicia a la hora que indiquen LAS EMPRESAS y en el lugar denominado Base de Operaciones, y termina en el mismo lugar cuando se hace entrega del vehículo.

En el supuesto que la finalización de la jornada diaria de trabajo no concuerde con la llegada a la Base de Operaciones, el conductor por ninguna razón deberá abandonar el equipo rodante a su cargo. En tal caso deberá solicitar instrucciones a su Supervisor para coordinar los movimientos necesarios a fin de alcanzar el destino o el relevo correspondiente.

### **DESCANSO SEMANAL.**

**ARTÍCULO 28°:** El personal que sea convocado a prestar servicios en todo o parte del descanso semanal establecido en su diagrama de trabajo, por razones que tengan que ver con la operatoria y el buen funcionamiento del servicio, percibirá una compensación por su trabajo en tales días, cuya metodología y modalidad de pago se establece en cada capítulo especial de este Convenio; según las distintas características de actividad y tipo de estructura remuneratoria del personal alcanzado.

**ARTÍCULO 29°:** Con ajuste a la normativa vigente, el personal prestará servicio en los días y horas mencionados en el artículo anterior, de darse los siguientes casos excepcionales:

- a) Cuando la organización del trabajo en LAS EMPRESAS, según las exigencias de la producción, imponga la necesidad de esa prestación; según lo que al respecto convengan oportunamente las partes signatarias de este Convenio.
- b) Cuando exista peligro de accidente, accidente ocurrido, situaciones de fuerza mayor, medien exigencias transitorias y excepcionales de LAS EMPRESAS, o cuando existan necesidades de la producción o para satisfacer intereses nacionales; de conformidad a lo que al respecto deberán establecer las partes de este Convenio.

**ARTÍCULO 30°:** Las situaciones de excepción previstas en el artículo precedente no serán de aplicación al personal menor de 18 años o personal con capacidad laboral disminuida o salud quebrantada o en proceso de recuperación o a las personas gestantes desde el quinto mes de embarazo y hasta cuatro meses después del alumbramiento.

**ARTÍCULO 31°:** LAS EMPRESAS con la intervención de EL SINDICATO o sus Filiales / Delegaciones establecerán:

- a) El régimen de excepciones y la situación del personal que deberá prestar servicios durante el descanso semanal, según la organización del trabajo en LAS EMPRESAS, con objeto de satisfacer exigencias de la producción o de servicios cuyo carácter continuo resulte necesario o conveniente por razones de interés nacional o empresarial.
- b) El régimen de las excepciones transitorias y la situación consiguiente del personal.
- c) Las oportunidades y las condiciones en que el personal haya prestado servicio durante su descanso semanal, en las situaciones de los incisos precedentes, gozará de descanso compensatorio.

### **CAPACITACIÓN Y FORMACIÓN EN FRANCO.**

**ARTICULO 32°:** Atento a la importancia que tiene la capacitación y formación del personal, siendo la misma un activo personal de cada uno de ellos, y las constantes solicitudes del personal y su SINDICATO, con el objeto de potenciar la capacidad laborativa, resulta de particular importancia acordar las pautas para su otorgamiento y compensación.

En efecto, las partes acuerdan que en todos aquellos casos en que LAS EMPRESAS estipulen en forma excepcional que la actividad de formación y/o capacitación se desarrolle dentro de los días francos o días inhábiles conllevará el derecho a percepción económica por parte del personal involucrado el equivalente a la compensación prevista en el segundo párrafo del artículo 166 de la

LCT, y dado el carácter voluntario de la concurrencia a dicha capacitación (a excepción de situaciones extraordinarias a criterio de la empresa), no implicará el otorgamiento de un descanso compensatorio de la misma duración.

### **FERIADOS, DIAS NO LABORABLES Y ASUETOS DE CARACTER NACIONAL O PROVINCIAL.**

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

**ARTÍCULO 34°:** Las partes establecen de común acuerdo en cada uno de los capítulos especiales de este Convenio la metodología y modalidad de pago de los recargos correspondientes por este motivo para cada caso, según las distintas características de la actividad y tipo de estructura remunerativa del personal alcanzado.

**ARTÍCULO 35°:** El día 20 de septiembre será considerado como feriado, por celebrarse el “**DIA 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 LAS EMPRESAS dispongan el normal desarrollo de las tareas durante dicho día, se deberá proceder a abonar el mismo con los recargos legales correspondientes.

**ARTÍCULO 36°:** Los feriados provinciales serán otorgados por LAS EMPRESAS y reconocidos en un plano igualitario con los de orden nacional, en tanto mediare decreto del gobierno provincial que declare tal figura y disponga la no prestación del servicio por parte del comercio y la industria.

### **REGIMEN DE LICENCIAS. DESCANSO ANUAL REMUNERADO.**

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

**ARTÍCULO 38°:** A los efectos de lo establecido en el artículo anterior, se fijan los siguientes plazos de descanso anual remunerado.

- a) De 6 meses hasta 5 años: 14 días corridos.
- b) De 5 años hasta 10 años: 21 días corridos.
- c) De 10 años hasta 15 años: 28 días corridos.
- d) De 15 años hasta 20 años: 30 días corridos.
- e) De 20 años en adelante: 35 días corridos.

**ARTÍCULO 39°:** La licencia anual podrá ser fraccionada por las siguientes causas:

- a) Necesidad de servicio que exija la colaboración del personal.
- b) De común acuerdo entre las partes, podrá acumularse a un período de vacaciones la tercera parte de un período inmediatamente anterior; que no se hubiere gozado en los plazos fijados por la Ley.

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

accidente inculpable del personal, debidamente acreditados por el médico laboral, en cuyo caso continuará en uso de la licencia después de producida el alta médica respectiva; sin que este período de continuación sea considerado como una nueva fracción, sino como integración del anterior.

**ARTÍCULO 41°:** A solicitud del personal, LAS EMPRESAS deberán conceder conjuntamente — acumulando los respectivos plazos— las licencias por descanso anual y matrimonio, por maternidad o adopción cuando corresponda; aun cuando ello implique alterar la oportunidad de su concesión.

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

**ARTÍCULO 43°:** Con el fin de encontrar una solución sustentable respecto a los Descansos Compensatorios y en vista a lograr que todo el personal que se encuentra realizando sus actividades bajo el régimen de turnos rotativos puedan gozar de sus vacaciones en forma equitativa, se establece que regirá para el periodo comprendido desde el 1° de diciembre al 31 de marzo y por el periodo comprendido entre el 1° de julio y 31 de agosto, lo siguiente:

- A. Los días de licencia podrán fraccionarse en tercios, siendo los dos primeros tercios considerados como licencia ordinaria, aunque se tomen separadamente por lo que se computarán íntegramente como días corridos. En ningún caso las fracciones de licencia ordinaria podrán ser inferiores a un tercio de los días totales de licencia.

T. Corridos	1/3 Corridos	1/3 Corridos	Topes	
			2/3 corridos	1/3 Hábles*
14			9	4
21			14	5
28	9	10	19	6
33	11	11	22	8
35	11	12	23	9

\*Días hábiles a los fines laborales.

- B. Finalizado el período de licencia, el personal deberá incorporarse a sus tareas normales y habituales, el día siguiente a la finalización de la misma
- C. El tercer tercio (o fracción del mismo), podrá tomarse como “cargo de licencia”, no pudiendo superarse los 2 (dos) días al mes por este concepto.
- D. El otorgamiento de vacaciones se realizará previa solicitud a LAS EMPRESAS, a fin de coordinar y acordar la continuación de las actividades operativas.

**ACCIDENTES Y ENFERMEDADES**  
**POR EL HECHO O CON MOTIVO DEL TRABAJO.**

**ARTÍCULO 44°:** Será de exclusiva aplicación a este título lo dispuesto por la normativa vigente en materia de riesgos del trabajo.

**LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE.**

**ARTÍCULO 45°:** Las licencias que se establecen en este TITULO tienen por objeto asegurar la continuidad de los ingresos del personal durante los plazos que se fijan, cuando por causa de enfermedad o accidente inculpable se encuentre impedido de prestar servicios, permitiendo su adecuada atención médica, se trate de una misma enfermedad, o de un único accidente o de varias enfermedades o de distintos accidentes y en cualquier caso, también de sus secuelas y reagravaciones.

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

**ARTÍCULO 46°:** Para la atención de enfermedades y accidentes inculpables, el personal tendrá derecho a usufructuar licencia con goce íntegro de su remuneración; de acuerdo con la legislación vigente.

**ARTÍCULO 47°:** Vencidos los plazos de interrupción del trabajo previstos por el artículo precedente, si el personal no estuviera en condiciones de volver a su empleo, el empleador deberá conservárselo durante el plazo de UN (1) año contado desde el vencimiento de aquéllos.

Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla, todo ello de conformidad con las normas legales vigentes en la materia.

**ARTÍCULO 48°:** Durante el curso de los períodos de licencias por enfermedad o accidente de trabajo, o antes o después de su vencimiento, LAS EMPRESAS o el personal podrán solicitar:

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

b) La intervención de Salud Ocupacional, a fin de que determine la existencia de incapacidad total o permanente que posibilite al personal la obtención de la jubilación por invalidez.

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

**ARTÍCULO 49°:** Respecto al régimen de licencias médicas por enfermedades inculpables se establece que solo serán procedentes aquellas que cuenten con el aval médico del empleador, a cuyo fin se reforzarán los controles vigentes, ratificándose la obligación del personal a someterse indefectiblemente a los controles para los que sea citado, de conformidad con el artículo 210 de la LCT.

Para los supuestos en que se produzcan diferencias de criterios entre la opinión del profesional que asiste al personal y el médico laboral, la entidad sindical podrá tomar debida intervención.

**ARTÍCULO 50°:** Durante el curso de las licencias previstas en este TITULO, LAS EMPRESAS no podrán modificar unilateralmente la situación contractual del personal.

**ARTÍCULO 51°:** Dentro de los plazos máximos de las licencias, si el personal se encuentra en condiciones de prestar servicios sin riesgos para su salud, conforme surja de los certificados médicos debidamente emitidos, LAS EMPRESAS deberán reincorporarlo y reinstalarlo en el cargo

y en la función que desempeñaba antes del impedimento.

Caso contrario, se atenderá a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo.

**ARTICULO 52°:** Teniendo en consideración el esfuerzo que realizan LAS EMPRESAS en reubicar laboralmente al personal, que, como consecuencia de una enfermedad inculpable, deba desempeñar tareas distintas para las cuales ha sido contratado (TAD), ambas partes acuerdan que dicho personal percibirá un salario acorde a su nueva función, percibiendo sólo los adicionales correspondientes a la misma. Toda modificación en las condiciones salariales se constituye en un beneficio en miras a la continuidad y reinserción laboral de dichos personal.

**LICENCIA POR MOTIVOS FAMILIARES**  
**MATRIMONIO, NACIMIENTO, FALLECIMIENTO Y ATENCION DE ENFERMOS.**

**ARTÍCULO 53°:** Desde el día de su ingreso, todo el personal tiene derecho a licencia con goce íntegro de su remuneración, en los casos y por los plazos que seguidamente se indican:

**a) Matrimonio:**

- 1) del personal: 10 días corridos.
- 2) de sus hijos: 1 día laborable.

**b) Nacimiento:**

De hijos del cuidador no gestante: 30 días corridos.

**c) Fallecimiento:** de cónyuge o concubina/o, padres, padrastros, padres políticos, hijos y hermanos, debidamente acreditado mediante comprobante: 3 días corridos. Deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando los mismos coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

**d) Adopción:**

Cuidador/a gestante: 30 días corridos.

Cuidador/a no gestante: 30 días corridos.

A su vez se cuentan con 15 días corridos aplicables a trámites relacionados, los que pueden ser usufructuados de forma previa y fraccionada.

Las partes acuerdan que, LAS EMPRESAS, ejerciendo sus facultades de organización, podrán modificar los cronogramas de trabajo de forma tal que el personal retorne a desempeñar tareas, luego de vencidas las licencias indicadas en el presente artículo.

**ARTÍCULO 54°: ATENCION FAMILIAR ENFERMO (A.F.E.).**

El personal que deba brindar atención a un miembro enfermo de su grupo familiar primario, tendrá derecho al goce de licencia de hasta DIEZ (10) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual.

Podrán disponer de esta licencia, aun cuando el familiar enfermo se encuentre hospitalizado.

El usufructo de esta licencia incide sobre el concepto de presentismo que deba percibir el personal. No tendrá acceso a este beneficio aquel personal que tenga para usufructuar francos compensatorios y/o días a "cargo de licencia".

A pedido expreso del personal y con motivo de la continuidad de la situación que genero el pedido de esta licencia, se puede dejar sin efecto el tope mensual establecido en el inciso c) del artículo 43. LAS EMPRESAS realizarán todos los controles que sean necesarios a efectos de constatar los extremos que dan origen a la licencia en cuestión. Se considera falta grave pasible despido la obstrucción de los controles por parte del personal o la falsedad en los datos que el mismo proporcione a LAS EMPRESAS.

Se deja establecido que LAS EMPRESAS, ejerciendo sus facultades de organización, podrán modificar los cronogramas de trabajo de forma tal que el personal retorne a prestar tareas, luego de vencidos los días usufructuados por esta licencia.

## **DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS DE CARÁCTER SINDICAL.**

### **ARTÍCULO 55º: HORAS SINDICALES.**

a) DELEGADOS GREMIALES Y MIEMBROS DE COMISION DIRECTIVA NO LIBERADOS DE FUNCIONES:

La función que ejerzan los Delegados y miembros de Comisiones Directivas no liberados de funciones no los excluye de cumplir con sus obligaciones laborales habituales, estando sujetos al régimen laboral común a todo el personal.

Cuando deban desempeñar sus funciones sindicales y necesiten alejarse de su puesto de trabajo, deberán previamente informarlo a su superior inmediato con la debida anticipación.

Los Delegados, de ser necesario, podrán hacer uso de hasta DIECISEIS (16) horas mensuales para el desempeño de sus funciones sindicales, y por lo tanto las ausencias que se produzcan dentro de dicho límite no darán lugar al descuento de haberes; para lo cual EL SINDICATO deberá efectuar la correspondiente comunicación a LAS EMPRESAS, con la debida justificación y una antelación no menor de VEINTICUATRO (24) horas.

De igual modo esta licencia de hasta DIECISEIS (16) horas mensuales se hará extensiva a los miembros de Comisión Directiva de EL SINDICATO, que no estén liberados de funciones.

Para el caso de ser personal de turno 4 x 4, a efectos de cumplir con la finalidad de la Ley de Asociaciones Sindicales de conceder dos jornadas laborales, esta licencia se extiende hasta VEINTICUATRO (24) horas mensuales.

**Las disponibilidades horarias precedentemente descriptas, deberán ser utilizadas con jornadas laborales completas.**

Los permisos a que se hace referencia en el párrafo anterior, no utilizados en un mes, no podrán acumularse.

b) CONGRESALES NO LIBERADOS DE FUNCIONES:

LAS EMPRESAS otorgarán una licencia especial, con goce de haberes, a los CONGRESALES de los Sindicatos adheridos a Federación SUPeH, en oportunidad de realizarse un Congreso Ordinario o Extraordinario de la Organización; a solicitud de EL SINDICATO, por el lapso que dure ese cónclave, más el tiempo de viaje necesario para asegurar su presencia. Este requerimiento deberá efectuarse con un mínimo de CINCO (5) días de anticipación.

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

## **LICENCIA POR ESTUDIOS.**

**ARTÍCULO 57º:** LAS EMPRESAS concederán licencia especial para exámenes al personal que curse estudios en establecimientos educacionales estatales o privados oficiales (reconocidos o incorporados) comunicando con razonable antelación, no menor de SETENTA Y DOS (72) horas al uso de esta; especialmente cuando se produzcan alguno de los siguientes supuestos:

a) Para realizar estudios secundarios.

b) Para obtener, actualizar o aumentar la capacitación y formación técnica en materias que interesen a LAS EMPRESAS.

c) Para realizar estudios de nivel universitario.

d) Para realizar cursos sindicales o de capacitación organizados, auspiciados o convenidos por EL SINDICATO, previamente informados a LAS EMPRESAS.

**ARTÍCULO 58º:** La previsión del artículo anterior otorga al personal el derecho a una licencia anual, con goce integro de haberes, según la previsión que seguidamente se detalla:

- a) Para estudios secundarios y terciarios en carreras no afines a la actividad: DIEZ (10) días, pudiendo fraccionarse en períodos no superiores a dos días corridos.
- b) Para estudios terciarios en instituciones oficiales y en carreras afines a la actividad: QUINCE (15) días, pudiendo fraccionarse en períodos no superiores a tres días corridos.
- c) Para carreras universitarias de grado y post grado en instituciones oficiales: VEINTE (20) días, pudiendo fraccionarse en períodos no superiores a cuatro días corridos.

**ARTÍCULO 59°:** El personal deberá presentar dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas siguientes al examen el comprobante respectivo, extendido por autoridad del establecimiento educacional en que conste que ha rendido examen. Su incumplimiento dará lugar al descuento de los días concedidos como licencia.

**ARTÍCULO 60°:** Si al término de la licencia acordada, el personal no hubiera rendido examen por postergación de fecha o de mesa examinadora, deberá presentar un certificado extendido por la autoridad educacional respectiva, en que conste dicha circunstancia y la fecha en que se realizará nuevamente. Con su presentación, quedarán justificadas las ausencias en que incurra el personal por este motivo, pudiendo a su solicitud, imputarse los días excedentes a su licencia de descanso anual correspondiente al año de que se trata; en caso contrario, el exceso se considerará "licencia extraordinaria sin goce de haberes", siempre que el personal justifique debidamente sus inasistencias.

**ARTÍCULO 61°: LICENCIA POR ESTUDIO SIN GOCE DE HABERES.**

El personal con más de TRES (3) años de servicio efectivo en LAS EMPRESAS podrá solicitar una licencia especial sin goce de remuneración, con objeto de realizar estudios o investigaciones o preparar trabajos científicos, técnicos o participar en congresos o conferencias de esa índole a realizarse en el país o en el exterior.

Esta licencia será concedida por plazo de hasta UN (1) año, a juicio de LAS EMPRESAS; el que podrá ser prorrogado cuando a criterio de estas, las actividades del personal resulten de interés para el servicio.

**ARTÍCULO 62°:** El tiempo de duración de las licencias por examen establecida en los artículos que antecede, será considerado a todos los efectos de este Convenio, como tiempo efectivo; excepto aquellas licencias sin goce de haberes.

**LICENCIAS EXTRAORDINARIAS CON GOCE DE HABERES.**

**ARTÍCULO 63°:** El personal tendrá derecho a una licencia especial, con goce de remuneración, de hasta SEIS (6) días por año calendario y no más de DOS (2) días por mes; fundada en situaciones particulares de fuerza mayor que impiden la prestación de sus servicios.

El personal podrá usar de esta licencia especial acreditando el hecho que la motiva y después de haber gozado de su licencia anual por descanso.

Para su otorgamiento, la Jefatura que deba decidir al respecto tendrá en consideración si las particulares necesidades del servicio impiden su concesión.

**ARTÍCULO 64°:** LAS EMPRESAS justificarán, mientras permanezcan las causales, las inasistencias del personal motivadas por fenómenos meteorológicos especiales, debidamente comprobados, que por su intensidad y demás características le hayan impedido asistir a sus tareas; estas justificaciones se imputarán a una licencia especial fundada en tal motivo.

**ARTÍCULO 65°: DONACION DE SANGRE.**

LAS EMPRESAS justificarán la ausencia del personal que deba donar sangre, en un todo de acuerdo con lo establecido al efecto en la Ley N° 22.990, es decir: VEINTICUATRO (24) horas a

partir del momento de la extracción o TREINTA Y SEIS (36) horas cuando sea realizada para hemaféresis. En ninguna circunstancia se producirá pérdida o disminución de sueldos, salarios o premios.

### **LICENCIA EXTRAORDINARIA SIN GOCE DE HABERES.**

**ARTÍCULO 66°:** El personal que cuente con más de CUATRO (4) años de antigüedad en LAS EMPRESAS podrá solicitar, en aquellos casos fundados en motivos que impliquen dificultades para cumplir la prestación de tareas, una licencia extraordinaria sin goce de haberes de hasta un año; entendiéndose que dicho período no será utilizado para desempeñarse en otras actividades de trabajo y/o rentadas.

La misma podrá ser tratada en el ámbito de la Comisión de Gestión, y procederá únicamente en aquellos casos en que existan circunstancias excepcionales y de fuerza mayor atendible, a efectos de otorgar esta medida de carácter extraordinario.

### **REMUNERACIONES**

**ARTÍCULO 67°:** 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 personal, por el hecho o con motivo de la prestación de sus servicios, de conformidad con lo dispuesto por el artículo 6 de la Ley 24.241 y sus modificatorias. Todo ello compatibilizado con lo establecido en el artículo 71 del presente convenio.

### **RECIBO DE HABERES.**

**ARTÍCULO 68°:** LAS EMPRESAS confeccionarán los recibos de haberes con todos los datos descriptivos de la relación laboral, en los términos establecidos por el art. 140 LCT y su normativa concordante y complementaria, pudiendo LAS EMPRESAS acceder a la implementación de distintas formas electrónicas o digitales, en reemplazo de soporte en papel utilizado, de conformidad con las disposiciones legales vigentes.

### **MANTENIMIENTO DE LA PIRAMIDE SALARIAL.**

**ARTÍCULO 69°:** En atención a la responsabilidad que recae sobre las personas trabajadoras encuadradas que tengan personal propio a cargo en forma directa, a partir de la vigencia del presente convenio, LAS EMPRESAS se comprometen a desplegar todas las acciones necesarias a los efectos de evitar la generación de posibles inconsistencias salariales dentro del núcleo de las mismas.

A los efectos antes indicados, el personal de supervisión deberá mantener una diferencia razonable respecto de la remuneración del personal por él supervisado.

En caso de presentarse situaciones que inequívocamente puedan interpretarse como irrazonables, las mismas deberán ser consideradas, analizadas y resueltas por la Comisión de Gestión y Productividad, en un plazo no mayor de TREINTA (30) días de su detección, a los efectos de su adecuación.

### **VALOR DE LA FORMACION ACADEMICA.**

**ARTÍCULO 70°:** En reconocimiento al valor de la formación del personal encuadrado, las partes acuerdan otorgar a quien acredite haber concluido sus estudios, las siguientes bonificaciones:

- Título Terciario afín con la industria petrolera y a su función específica: DOS POR CIENTO (2%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado no afín a la industria petrolera o a su función específica:

- CUATRO POR CIENTO (4%) del sueldo básico.
- Título Universitario de grado afín a la industria petrolera o a su función específica: OCHO POR CIENTO (8%) del sueldo básico.

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

### **VIANDA AYUDA ALIMENTARIA.**

**ARTÍCULO 71°:** En los términos, condiciones y exenciones dispuestos en la Ley 26.176 y la Resolución 563/10, el concepto no remunerativo “Vianda Ayuda Alimentaria” tendrá, como mínimo, la misma actualización porcentual que el sueldo básico.

Este concepto no formará parte de la base imponible utilizada para el cálculo del impuesto a las ganancias 4ta. Categoría; de conformidad con las disposiciones legales precedentemente citadas. Se realizará un análisis en la forma en que se está liquidando este concepto, corrigiéndose todo aquel error que se pudiera encontrar.

### **BENEFICIOS.**

#### **ARTÍCULO 72°: OBSEQUIO POR NACIMIENTO O ADOPCION.**

LAS EMPRESAS entregarán a todos el personal que tenga un hijo/a o adopten un niño/a, una TARJETA OBSEQUIO con un valor precargado para adquirir bienes o servicios en comercios adheridos al emisor de la tarjeta.

La misma se entregará al personal beneficiario al mes siguiente en que se registre al hijo/a en el sistema SAP. Para ello, es obligación del personal remitir la documentación por los canales establecidos al efecto. Pasado nueve (9) meses del nacimiento o de la adopción, sin que el personal cumpla la obligación a su cargo, el beneficio caducará.

En caso de que ambos padres sean personal de LAS EMPRESAS, solo uno de ellos recibirá el beneficio aquí establecido.

El valor de este beneficio se encontrará en el Anexo I y se ajustará periódicamente cada vez que las partes así lo entiendan adecuado.

#### **ARTICULO 73°: AYUDA ESCOLAR.**

LAS EMPRESAS otorgarán anualmente al personal comprendido en el presente Convenio, con hijos en edad escolar obligatoria (entre 5 y 12), respecto de los cuales se acredite condición de alumno regular, una TARJETA DE CREDITO PRECARGADA o medio que definan LAS EMPRESAS para la compra de útiles escolares por la suma que las partes oportunamente pacten que se encontrará en el Anexo I. Esta entrega se efectuará en el primer trimestre de cada año.

#### **ARTICULO 74°: GUARDERIAS.**

Las partes acuerdan mantener el beneficio de guardería hasta que el niño/a cumpla cuatro (4) años. Este beneficio será para el personal que desarrolle tareas habituales y permanentes en LAS EMPRESAS, percibiendo un monto que le ayude a costear una guardería privada o procedimiento sustitutivo domiciliario, en los siguientes casos:

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

El monto de dicho beneficio se encontrará en el Anexo I, y se ajustará periódicamente cada vez que las partes así lo entiendan adecuado.

**ARTÍCULO 75°: BENEFICIO COMBUSTIBLE**

El presente beneficio consiste en el descuento de un QUINCE POR CIENTO (15%) en cada carga de combustible que realice el personal, con un límite mensual de OCHENTA LITROS (80 litros) individual, no siendo acumulativo en caso de no ser utilizado la totalidad del mismo. Este descuento se realizará únicamente cuando el personal abone la carga de combustible a través de la aplicación móvil de la Compañía, o por el medio que a futuro la reemplace.

**ARTICULO 76°: BENEFICIO PRESTAMOS PERSONALES**

Todo el personal de YPF S.A. y OPESSA cuenta con la posibilidad de solicitar a los siguientes préstamos personales:

- a) Préstamos de emergencia hasta cuatro (4) salarios con motivo de contingencias y/o emergencias como fenómenos climáticos (ej.: inundaciones), enfermedades graves del personal o familiares directos o casos bajo seguimiento del Subcomité de Violencia Doméstica.
- b) Préstamos personales hasta tres (3) salarios para atender a gastos derivados de reforma de vivienda, compra de automóvil para uso particular, viajes, etc.

Se deja constancia de la existencia de términos y condiciones a los cuales el personal individualmente deberá aceptar al solicitar un préstamo y serán LAS EMPRESAS quienes conservan las facultades de aprobación en cada solicitud, como la de fijar y actualizar la tasa de interés. A su vez, LAS PARTES por acta complementaria acordaron el mecanismo de descuento por recibos de salarios tratándose de una de las excepciones previstas en el artículo 146 de la Ley Contrato de Trabajo.

Se podrá solicitar un segundo préstamo una vez cancelado totalmente el primero y luego de haber transcurrido seis meses desde dicha cancelación y la petición del segundo. En caso de que, tengas asignado un préstamo personal y se presenta una situación que te habilite a solicitar un préstamo de Emergencia; solo podrás aplicar a un nuevo préstamo por la diferencia entre el saldo pendiente de cancelación hasta un máximo de 4 (cuatro) salarios.

Una vez aprobada la solicitud en las condiciones ofrecidas por LAS EMPRESAS, el monto del préstamo acordado se depositará junto con los haberes mensuales correspondientes, cuyo concepto quedará reflejado en los recibos de haberes. La devolución del mismo se realizará en cuotas, las que serán descontados en forma directa y consecutiva de las liquidaciones de nómina desde el mes siguiente de otorgados, visualizándose en cada recibo de haberes y en forma discriminada, los intereses y el capital.

Para el cálculo de las cuotas mensuales se respetará el tope legal establecido en el artículo 147 de la Ley Contrato de Trabajo, esto es, hasta el veinte por ciento (20%) del monto total del salario, y solo en caso de desvinculaciones por cualquier forma, el saldo deudor se considerará de plazo vencido y se procederá al descuento del cien por ciento (100%) del mismo de la liquidación o indemnización resultante, y si aún no se alcanzare a cubrir la totalidad de aquel, la Empresa quedará habilitadas a perseguir el cobro administrativo o judicial correspondiente.

LAS PARTES consienten que la deducción mensual de la cuota del préstamo, y el cobro de saldo deudor si correspondiere, se realizará conforme lo establecido en las cláusulas precedentes, resultando una excepción a la prohibición dispuesta en el art. 145 de la Ley de Contrato de Trabajo, conforme lo establecido en los incisos c) y f) del art. 146 de la misma norma.

### **GASTOS DE MOVILIDAD.**

**ARTÍCULO 77°:** LAS EMPRESAS liquidarán y pagarán al personal, con cargo a rendir, los gastos que éste deba efectuar por el hecho o con motivo de desplazamientos que necesariamente deba realizar en cumplimiento de actos o comisiones de servicio, cuando no se haya puesto a su disposición vehículos automotores de la empresa o con cargo a la misma.

### **AYUDA NO ECONOMICA.**

**ARTICULO 78°:** LAS EMPRESAS podrán crear y administrar un sistema de ayuda no económica para todo el personal comprendido en el presente Convenio Colectivo de Trabajo, que tenga por objetivo atender casos puntuales fundados en necesidades de carácter urgente, determinadas por acontecimientos extraordinarios y de fuerza mayor que tornen conveniente su aplicación.

El mismo se ajustará a las pautas presupuestarias establecidas por LAS EMPRESAS a tales fines.

### **TRABAJO REMOTO.**

**ARTICULO 79°:** Por “Trabajo Remoto” se entiende el desempeño de las tareas laborales propias del personal fuera de los establecimientos de LAS EMPRESAS, mediante la utilización de tecnologías de comunicación e información.

El lugar que se defina y se utilice para llevar a cabo dicha modalidad deberá cumplir los requisitos exigidos por la ART.

**ARTICULO 80°:** LAS EMPRESAS realizarán exhaustivos análisis de los posibles puestos de trabajo/funciones que pudiesen permitir su desarrollo bajo la modalidad del “Trabajo Remoto”. Dicho procedimiento será formalizado por las partes en cuestión, debiendo LAS EMPRESAS ir detallando a EL SINDICATO los puestos de trabajo / funciones que pudieran ser alcanzados por esta modalidad.

**ARTICULO 81°:** El “Personal Remoto”, sumado a lo descrito en el artículo anterior, deberá reunir los siguientes requisitos:

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

**ARTICULO 82°:** La frecuencia semanal será determinada por LAS EMPRESAS.

**ARTICULO 83°:** LAS EMPRESAS conservan el derecho de diagramar la modalidad “Trabajo remoto” en relación con el personal de un mismo grupo de trabajo, conforme la facultad de dirección y organización otorgada por la legislación vigente.

**ARTICULO 84°:** LAS EMPRESAS, con previo aviso podrán finalizar la situación de “Trabajo remoto”.

**ARTICULO 85°:** El “Personal Remoto” deberá mantener reuniones de seguimiento y evaluación con su superior directo, con profesionales de la Vicepresidencia de Personas y Cultura de LAS EMPRESAS, con representantes del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación y de EL SINDICATO.

**ARTICULO 86°:** En caso de requerimiento justificado de EL SINDICATO, LAS EMPRESAS pondrán a su disposición el listado del personal que se encuentre trabajando bajo esta modalidad.

## **TRABAJO DURANTE PARO DE PLANTA**

**ARTICULO 87°:** Por trabajos en paros de plantas se entiende a aquellos realizados por el sector de mantenimiento, más precisamente en las especialidades de electricidad, instrumentos, mecánica y metalurgia, y el sector de seguridad operativa dentro de los complejos industriales de Refino y Química de YPF S.A.

Implican aquellas tareas propias y realizadas dentro de un paro de planta programado las que implican sacar fuera de servicio a una unidad productiva industrial por un plazo igual o mayor a diez (10) días de extensión, para modernización, mantenimiento, renovación o acondicionamiento, que comprende a la planta completa, en donde las exigencias extraordinarias de la actividad modifiquen la jornada y el diagrama laboral normal y habitual del personal de mantenimiento designado por la gerencia del sector, donde dichas tareas se deban realizar con continuidad durante las veinticuatro (24) horas del día, aún fines de semana, en jornadas de doce (12) horas, siempre respetando las disposiciones legales en cuanto al descanso de doce (12) horas entre jornada y jornada.

Es por todo ello que siempre y cuando se cumplan las condiciones establecidas en los párrafos anteriores el personal involucrado será acreedor del concepto Adicional Paro de Planta indicado en el Anexo I.

Asimismo, se deja constancia que será YPF S.A. la que deberá asignar a las personas afectadas a este tipo de prestación, quienes serán de modo exclusivo reconocidos con este adicional.

Este adicional se actualizará en misma proporción que los salarios básicos, y su liquidación se realizará a mes vencido exclusivamente para personal Base, Jerárquico y Superior que preste servicio en Refino y Química de YPF S.A. comprendido en el presente CCT en los Capítulos II y IV, respectivamente.

## **BENEFICIOS SOCIALES.**

### **ARTÍCULO 88°: EQUIDAD DE GÉNERO.**

LAS EMPRESAS y EL SINDICATO impulsarán y promoverán acciones que contribuyan a que todo el personal reciba el mismo trato y las mismas oportunidades de desarrollo, con condiciones y posibilidades semejantes en los diferentes aspectos que hacen a la gestión de las personas, facilitando su acceso a los programas que se definan.

### **ARTÍCULO 89°: IGUALDAD DE OPORTUNIDADES Y PRINCIPIOS DE INTEGRACIÓN.**

LAS EMPRESAS y EL SINDICATO impulsarán el análisis y la promoción de iniciativas que respondan a cuestiones relacionadas con el principio de igualdad de oportunidades y desarrollarán acciones de integración.

En ese sentido, ambas partes llegan a los siguientes acuerdos:

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

formación para la empleabilidad de grupos vulnerables de la sociedad, a efectos de contribuir al fortalecimiento de sus perfiles para un mejor aprovechamiento de las oportunidades que les presente el mercado del trabajo.

#### **ARTÍCULO 90°: PAREJAS DE HECHO.**

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

- Beneficio de la Obra Social.
- Licencias pagas en ocasión de fallecimiento de familiares directos.
- Licencia por maternidad, paternidad o adopción.
- Beneficios por traslados.

#### **ARTICULO 91°: REDUCCION DE JORNADA POR MOTIVOS FAMILIARES.**

CUIDADO DE MENOR: Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de SEIS (6) años o persona con discapacidad física, psíquica o sensorial acreditada por la autoridad sanitaria competente, que no desempeñe actividad retributiva, tendrán derecho a una reducción de jornada de trabajo con la disminución proporcional del salario entre, al menos un cuarto (1/4) y un máximo de la mitad (1/2) de la duración de aquélla.

A los efectos de calcular la reducción de jornada no se tendrá en cuenta la hora de almuerzo; esta última, a su vez se verá reducida en la misma proporción de la modalidad escogida.

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

CUIDADO DE FAMILIAR DIRECTO: Tendrá el mismo derecho a una reducción de al menos un cuarto (1/4) y un máximo de la mitad (1/2) de duración con disminución proporcional del salario, quien precise encargarse del cuidado de un familiar directo que, por razones de edad, accidente o enfermedad grave, debidamente certificadas, no pueda valerse por sí mismo y no desempeñe actividad retributiva.

A los efectos de calcular la reducción de jornada no se tendrá en cuenta la hora de almuerzo; esta última, a su vez se verá reducida en la misma proporción de la modalidad escogida.

Las reducciones de jornada contempladas aquí constituyen un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más personal de LAS EMPRESAS generasen este derecho por el mismo sujeto causante, la Vicepresidencia de Personas y Cultura podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de LAS EMPRESAS.

#### **ARTICULO 92°: LICENCIA SIN GOCE DE HABERES POR CUIDADO DE FAMILIARES.**

El personal tendrá derecho a un período de licencia de duración no superior a DOS (2) años sin goce de haberes, para atender al cuidado de cada hijo.

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

La licencia contemplada en el presente artículo constituye un derecho individual del personal. No obstante, si dos o más personas generasen este derecho por el mismo sujeto causante, LAS EMPRESAS podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la misma.

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

El período en que el personal permanezca en situación de licencia conforme a lo establecido en este artículo será computable a efectos de la antigüedad y el personal tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación sea convocado por LAS EMPRESAS,

especialmente en ocasión de su reincorporación.

Hasta un año de licencia, el personal tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo, la reserva quedará referida a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional o categoría equivalente.

#### **ARTICULO 93°: PROTECCION A LA MATERNIDAD.**

Cuando en el puesto de trabajo existan condiciones de labor que puedan influir negativamente en la salud de la persona gestante 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 esta persona, lo cual tendrá efecto hasta que el estado de salud de la misma permita su reincorporación al puesto o función anterior.

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

#### **ARTÍCULO 94°: 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 personal, así como a sus hijos menores de edad que convivan con él, siempre que el agresor sea una persona con quien la persona 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, judicial u organismo estatal dedicado a tal fin.

Las herramientas que, en estas circunstancias, LAS EMPRESAS ponen a disposición de su personal, consisten en la prestación a su cargo de los servicios de apoyo que a continuación se indican, que cubra tanto al personal directo como a 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 las víctimas, así como orientación familiar.
- **Apoyo Médico:** asistencias recomendadas, entre las que se encuentra la Psiquiatría.
- **Asesoramiento Legal:** orientación jurídico-profesional en relación con el hecho.
- **Asistencia económica:** en caso de que se recomiende la salida de la víctima y de sus hijos menores de edad del hogar conyugal o familiar, se reconocerá hasta 5 días el pago de un alojamiento.
- **Reubicación laboral:** en caso de que las circunstancias así lo ameriten.

#### **PREVENCIÓN DE ADICCIONES.**

**ARTÍCULO 95°:** LAS EMPRESAS y EL SINDICATO impulsarán el análisis y la promoción de acciones que contribuyan a la prevención de adicciones, como alcoholismo, tabaquismo, consumo de sustancias psicoactivas, ludopatía y otras que pudieran afectar la salud psicofísica del personal y/o alterar el normal desempeño de sus tareas y/o poner en riesgo la integridad de otras personas o del capital físico de LAS EMPRESAS.

#### **ARTÍCULO 96°: ACCIONES PARA LA PREVENCIÓN DE ADICCIONES ESPECÍFICAS.**

EL SINDICATO y LAS EMPRESAS acuerdan instrumentar acciones en conjunto tendientes a prevenir el consumo de alcohol y/o sustancias psicoactivas, a fin de lograr un ambiente de trabajo saludable y seguro para todo el personal.

El alcance de estas acciones es de aplicación en todas LAS EMPRESAS que ejerzan el control de las operaciones, incluyendo a todos los contratistas y subcontratistas nucleados en la Cámara de Empresas Petro-Energéticas de la República Argentina (CEPERA).

Con tal fin LAS EMPRESAS con acuerdo de EL SINDICATO podrán disponer exámenes médicos

preventivos en los momentos y en los ámbitos referenciados precedentemente, siempre bajo la conducción del personal de Salud Ocupacional de LAS EMPRESAS y cumpliendo estrictamente con condiciones de confidencialidad y el protocolo técnico correspondiente.

Con el fin de aclarar los conceptos de las sustancias que se intenta prevenir se establecen las siguientes definiciones, las cuales son meramente enunciativas y no limitantes en ningún sentido:

**SUSTANCIAS PSICOACTIVAS:** Son todas aquellas sustancias cuyo empleo altere las funciones del sistema nervioso, afectando las capacidades de las personas generando riesgo para sí o para terceros, sea que el uso de estas no esté autorizado por la legislación vigente, o que quien las utiliza no cuente con la autorización médica correspondiente y debidamente documentada.

**ALCOHOL:** Se entiende por tal cualquier bebida que contenga alguna graduación alcohólica, incluyendo alcohol etílico o etanol.

El consumo, posesión, compra, venta y distribución de las sustancias descritas precedentemente queda terminantemente prohibida dentro de las instalaciones de LAS EMPRESAS. Asimismo, queda estrictamente prohibido prestar servicios bajo los efectos de las sustancias detalladas en el presente artículo.

Las partes se comprometen a realizar campañas de prevención en las distintas dependencias de LAS EMPRESAS y sus contratistas, tendientes a informar y educar al personal sobre los efectos a corto, mediano y largo plazo del consumo problemático de las sustancias previamente descritas.

Estas campañas como los controles que las partes dispongan no tienen un fin persecutorio sino netamente preventivo, educativo y de protección de la salud, de ahí el estricto requisito de confidencialidad respecto a la identidad del personal que pudieren incurrir en las adicciones mencionadas.

#### **ARTICULO 97°: PROTECCION CONTRA LA VIOLENCIA LABORAL.**

Las partes acuerdan en condenar toda forma de Violencia Laboral entendiendo por tal el ejercicio abusivo de poder que tiene por finalidad someter o excluir al personal de su puesto de trabajo, atentando contra su dignidad y su integridad psicofísica.

EL SINDICATO y LAS EMPRESAS se comprometen a impulsar acciones positivas tendientes a la difusión de la problemática a fin de prevenir la violencia laboral.

Por otra parte, promoverán iniciativas en materia de asistencia técnica y capacitación, para ello podrán recurrir en consulta y/o asesoramiento al órgano competente en la materia.

#### **ARTICULO 98°: ASIGNACION POR FALLECIMIENTO.**

En caso de fallecimiento del personal cualquiera sea su antigüedad y edad, LAS EMPRESAS abonarán a sus derechohabientes una asignación especial cuyo monto varía según las circunstancias determinantes. Cuando el fallecimiento del personal 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 o de sus secuelas o reagravaciones; corresponderá una asignación equivalente a lo establecido en la normativa de la empresa o la que en el futuro la suplante.

#### **ARTICULO 99°: RECONOCIMIENTO AL PERSONAL POR ACOGIMIENTO A BENEFICIOS PREVISIONALES.**

LAS EMPRESAS reconocerán al personal que egrese para acogerse a los beneficios jubilatorios establecidos en la legislación vigente, una gratificación económica de 13 remuneraciones mensuales, normales y habituales (Orden 186/2 o aquella que en un futuro la reemplace). Respecto de los servicios especiales prestados por el personal al amparo de los distintos regímenes diferenciales por actividad, y en virtud de los cambios de tecnología, las partes acuerdan que será válido el registro de tales antecedentes en soporte informático (SAP o el que en el futuro lo reemplace), solicitando a tal efecto la validación de esta metodología por parte del Ministerio de

Producción y Trabajo de la Nación mediante homologación del presente Convenio.

### **DERECHOS Y OBLIGACIONES.**

**ARTICULO 100°:** El personal y LAS EMPRESAS, por el sólo hecho de la prestación de los servicios por parte de los primeros, y de su recepción por parte de la segunda, asumen obligaciones generales y especiales que nacen de la relación laboral (cualquiera sea su modalidad), de este Convenio o de los Acuerdos que se pacten en su consecuencia o de la Ley, en los casos que así corresponda.

Consecuentemente, el personal y LAS EMPRESAS se obligan de modo recíproco y genérico:

- a) A obrar de buena fe, con permanente lealtad, ajustando su conducta a lo que es propio de un buen trabajador y de un buen empleador, según los principios de respeto a la persona, a los derechos del trabajador, promoción de LAS EMPRESAS y a través de ella, del personal.
- b) Desarrollar un clima organizacional de mutuo respeto en el cual el personal y LAS EMPRESAS cumplan todas las obligaciones legales que les correspondan permitiendo a la vez el desarrollo y crecimiento de sus recursos humanos dentro de un ambiente de trabajo saludable y seguro que posibilite desarrollar una mayor eficiencia global.
- c) Crear en todos los niveles una cultura de prioridad en defensa de los intereses de LAS EMPRESAS y de salvaguarda de la información confidencial y estratégica para la misma.
- d) A todo lo que expresamente se establece en este Convenio como reconocido o atribuido a LAS EMPRESAS o a lo que expresamente surja de los acuerdos que adopten las partes según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES, o en su caso, y según corresponda, a lo que establece la Ley de Contrato de Trabajo o las disposiciones del Derecho del trabajo y de la Seguridad Social, cualquiera sea su naturaleza y el modo de producción.
- e) Ajustar su conducta a las disposiciones del Código de Ética y Conducta vigente.

**ARTICULO 101°:** Según el régimen de este Convenio Colectivo, y de los regímenes complementarios que las partes pacten en su consecuencia, conforme a lo previsto en el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES, desde su ingreso, el personal tiene derecho:

- a) A progresar en su carrera, según los principios de igualdad de oportunidades y de ascenso por mérito.
- b) A ser correctamente encuadrados conforme a la función que efectivamente desempeñan.
- c) A gozar de una remuneración justa según la función que desempeñan, y a percibir todas las compensaciones complementarias e integrativas de la misma, que reconocen su causa en las tareas o en las condiciones climáticas o ambientales de ejecución de estas.
- d) A que se le confiera el cargo o se le asigne las tareas que correspondan a su categoría, función y antigüedad, capacitación técnica, profesional o científica, dentro de las posibilidades que ofrezca la estructura de LAS EMPRESAS.
- e) A que se respete los límites máximos horarios, diarios o del ciclo semanal que corresponda, y a gozar del sistema de licencias previsto en este Convenio Colectivo de Trabajo.
- f) A que se respete el principio de igualdad de oportunidades en cuanto hace al ascenso o al desempeño de funciones superiores.

**ARTICULO 102°:** Todo el personal encuadrado en el ámbito de aplicación del presente Convenio asume las siguientes obligaciones:

- a) Ejecutar personalmente la prestación laboral debida, correspondiente a la categoría, función o tarea asignada.
- b) Ejecutar la prestación laboral con la mayor diligencia y eficacia, como partícipe responsable de una comunidad de trabajo.
- c) Realizar su prestación laboral sin retaceos, conforme es propio de un buen trabajador, según los principios de buena fe en la ejecución del Contrato de Trabajo y de colaboración activa y constante en el logro de los fines perseguidos por LAS EMPRESAS.

- d) Ejecutar su prestación laboral con absoluta regularidad en los días y horarios establecidos en este Convenio, o que las partes establezcan o que en su defecto de ello determinen LAS EMPRESAS, salvo impedimentos ajenos a la voluntad, diligencia y responsabilidad del personal.
- e) Obedecer las órdenes de trabajo impartidas o transmitidas por personal superior y/o jerárquico y/o autorizado a ello, y cumplirlas de inmediato, con puntualidad, dedicación y eficiencia, en los límites de su experiencia o capacidad técnica, profesional o científica.
- f) Dedicar a LAS EMPRESAS, todo el tiempo que debe estar a disposición de esta según el contrato de trabajo o las normas de aplicación provenientes de este Convenio o de la Ley.
- g) Brindar a LAS EMPRESAS, sin retaceos, de modo íntegro, oportuno y constante, su experiencia y capacidad técnica, profesional o científica.
- h) Cuidar de modo constante y escrupuloso los bienes de LAS EMPRESAS (edificios, instalaciones, máquinas, equipos, útiles, etc.).
- i) Cuidar y defender los intereses de LAS EMPRESAS.
- j) Observar conducta laboral intachable, dispensar trato cordial y respetuoso al restante personal que integra la comunidad de trabajo y a los terceros en general.
- k) Observar todos aquellos deberes de fidelidad que deriven de la índole de las tareas que tenga asignadas, guardando reserva o secreto de las informaciones a que tenga acceso.
- l) Rehusar dádivas, obsequios o recompensas para cumplir o dejar de cumplir o cumplir de determinada manera actos inherentes a la función que ejercitan o a las tareas que ejecutan, debiendo dar cuenta de inmediato del ofrecimiento o propuesta a su superior. Todo ello de conformidad con las disposiciones del Código de Ética y Conducta vigente.
- m) Observar oportunamente las disposiciones adoptadas por LAS EMPRESAS en materia de seguridad física y personal y de vigilancia de los bienes que integran su patrimonio.
- n) Cumplir oportuna e íntegramente las obligaciones que en cada caso imponen este Convenio, o las que en su consecuencia establezcan las partes en el futuro en todo lo que hace al ordenamiento contractual laboral o a las modificaciones que en su situación jurídico laboral se opera durante su transcurso y hasta su extinción, sin perjuicio de formular los reclamos que consideren convenientes o necesarios en defensa de sus derechos.
- o) Observar estrictamente las normas de seguridad y medio ambiente que rigen en LAS EMPRESAS.
- p) Dar cumplimiento a lo establecido en el Código de Ética y Conducta.

**ARTICULO 103°:** En particular y con referencia a las obligaciones descriptas en el artículo anterior, el personal de LAS EMPRESAS, cualquiera sea su categoría y función, en ningún caso podrán:

- a) Prestar servicios (cualquiera sea su naturaleza y carácter) o asesorar, patrocinar, representar, asociarse, dirigir, administrar, por sí o por terceros (incluso parientes de cualquier grado), a personas físicas o colectivas que actúen con carácter habitual o accidental como proveedores, contratistas, subcontratistas, concesionarios o prestadores de servicios, convenidos o concedidos por LAS EMPRESAS.
- b) Recibir directa o indirectamente por sí o por terceros, (incluso parientes en cualquier grado) beneficios relacionados con contratos, concesiones, adjudicaciones o franquicias, celebrados u otorgados por LAS EMPRESAS.
- c) Dar información no autorizada sobre asuntos en trámite a quienes no sean interesados directos o apoderados de los mismos.

**ARTICULO 104°:** En relación con el personal, LAS EMPRESAS tiene derechos que nacen de este Convenio o de los Convenios que arriben las partes en su consecuencia y según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o de la Ley de Contrato de Trabajo o de disposiciones de Derecho de Trabajo y de la Seguridad Social en cuanto sean de aplicación los que ejercerá en cada caso:

- a) Teniendo en cuenta la necesidad de asegurar la protección de la persona y de los derechos del personal, la participación que corresponde a EL SINDICATO, la cohesión de la comunidad de trabajo y las necesidades de la producción y del servicio.
- b) Reconociendo y aplicando el principio de la norma más favorable al personal, a cuyo efecto

considerará la norma o conjunto de ellas que rigen cada una de las instituciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

c) Reconociendo y aplicando la condición más favorable establecida en este Convenio o en los acuerdos complementarios que se suscriban entre las partes según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES.

d) Reconociendo y respetando el principio de irrenunciabilidad de los derechos básicos atribuidos por el personal por este Convenio o por los Convenios que se pacten en su consecuencia, según el régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o por la Ley de Contrato de Trabajo o por disposiciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

e) Teniendo en cuenta en general, que los derechos le son reconocidos exclusivamente para satisfacer fines institucionales en los que, por igual, coinciden el interés empresario y el interés del personal organizado sindicalmente y representado por EL SINDICATO.

**ARTICULO 105°:** En los términos de este Convenio o de los convenios complementarios o integrativos que las partes pacten según el régimen previsto en el régimen de ORGANISMOS INSTITUCIONALES o de la Ley de Contrato de Trabajo o de Disposiciones del Derecho del Trabajo o de la Seguridad Social, en cuanto resulten de aplicación y sean más beneficiosas para el personal y satisfagan los objetivos expuestos en el ARTICULO 4°, LAS EMPRESAS se obligan a:

a) Dar cumplimiento estricto, oportuno e íntegro a las obligaciones y deberes propios de su condición de empleador, existentes a la fecha o que se establezcan en el futuro.

b) Ejercer sus facultades de (I) organizar en general o en particular el trabajo que se realiza, cualquiera sea el lugar de ejecución y las modalidades de su prestación; de (II) dirigir la prestación laboral del personal; (III) modificar las formas y las modalidades de esta misma prestación laboral; (IV) sancionar incumplimientos contractuales del personal; o (V) adoptar con carácter general o especial, medidas de cautela o salvaguarda de intereses (incluidos bienes), que son también intereses del personal y de EL SINDICATO pactante; todo ello con sujeción a los siguientes principios:

1. Los fines de LAS EMPRESAS o el interés de la producción o del servicio, se armonizarán institucionalmente con el principio fundante de protección de la persona y de los derechos del personal.

2. En ningún caso, las decisiones que adopten LAS EMPRESAS podrán ocasionar arbitrariamente perjuicio material o moral al personal.

3. Los derechos y complejo de facultades consiguientes son reconocidos para satisfacer fines institucionales comunes de las partes de este Convenio y nunca podrán ser medio o instrumento de persona transitoriamente investida de la calidad de órganos de LAS EMPRESAS, para desconocer derechos de EL SINDICATO o del personal individualmente considerado.

c) Ejercer las facultades referidas en el inciso anterior, en la forma, en las condiciones y con los procedimientos previstos en este Convenio o en los convenios que pacten las partes en el futuro y en particular, de modo constante, con la intervención de EL SINDICATO.

d) Poner a disposición del personal de modo oportuno e íntegro todas y cada una de las prestaciones de carácter remunerativo o complementario que son debidas al primero por el hecho o con motivo de la prestación del trabajo.

e) Cumplir de modo oportuno e íntegro los regímenes de duración del trabajo y de los descansos que se pacten en este Convenio o que a consecuencia del mismo establezcan las partes en el futuro según el procedimiento del régimen de OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES o que establece la Ley de Contrato de Trabajo o que surjan de disposiciones del Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social.

f) Establecer, según el estado de los conocimientos científicos, medidas necesarias para tutelar la integridad psicofísica y la personalidad moral del personal, evitando los efectos perniciosos de tareas penosas o riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento prematuro, o del desarrollo de las mismas en ambientes inadecuados por razones climáticas o meteorológicas o insalubres carentes de protección adecuada. A tal efecto, se ajustará el régimen que prevé el TITULO HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.

g) Proporcionar al personal ocupación efectiva, según su categoría o función, como medio de asegurar el cumplimiento de su deber de participar activa y lealmente en el logro de los intereses

de LAS EMPRESAS.

h) No responsabilizar al personal por la rotura, pérdida o sustracción de útiles, herramientas y bienes a cargo, siempre que tales circunstancias no se hallaren debidamente comprobadas y no le fueren imputables.

i) En caso de asalto o robo al personal que maneja fondos de LAS EMPRESAS, debidamente comprobado ante las autoridades competentes, aquélla se hará cargo de los perjuicios ocasionados.

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

#### **ARTICULO 106°: CUOTA DE AFILIACION.**

La misma estará constituida por el DOS Y MEDIO POR CIENTO (2,5 %) de las remuneraciones brutas sujetas a aportes, más los montos no remunerativos de carácter excepcional o que se pacten por única vez, que percibe el personal.

La Filial a la cual corresponde el personal recibirá el 60% del mencionado descuento y la Federación SUPeH recibirá el 40% restante.

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

#### **ARTICULO 107°: FECHA DE PAGO A LAS FILIALES. CUOTA AFILIACION.**

A efectos de que las Filiales / Delegaciones puedan contar con el dinero necesario para afrontar los gastos de principio de cada mes, LAS EMPRESAS y EL SINDICATO establecerán un mecanismo que permita afrontar dicha situación.

### **SANCIONES DISCIPLINARIAS.**

**ARTICULO 108°:** Las partes convienen que LAS EMPRESAS ejercerán sus facultades disciplinarias, asegurando al personal su legítimo derecho a defensa y a EL SINDICATO su oportuna y necesaria intervención.

### **HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO.**

**ARTICULO 109°:** LAS EMPRESAS asumen plenamente su responsabilidad en cuanto a Higiene y Seguridad en el Trabajo, conforme lo establecido en las leyes vigentes.

El personal debe tomar conocimiento suficiente sobre salud ambiental, enfermedades de riesgo social, factores de accidentabilidad y medidas de seguridad y colaborar para que los trabajos se desarrollen en ambientes saludables y sin riesgo para sí, para terceros y para los bienes de LAS EMPRESAS.

El personal tiene la obligación de comunicar situaciones de salud propia o ajena que signifiquen peligro o situaciones potenciales de riesgo.

Asimismo, el personal deberá cumplir con las normas y procedimientos de Seguridad e Higiene establecidos a tal efecto, como así también utilizar los Elementos de Protección Personal (EPP) que se le provean con dicha finalidad, considerándose el incumplimiento de estos aspectos como falta grave pasible de sanción.

**ARTICULO 110°:** Como consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, LAS EMPRESAS, con intervención de EL SINDICATO, adoptarán las previsiones de carácter precautorio o definitivo, con el objeto de:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica del personal.
- b) Prevenir, reducir, eliminar o aislar los riesgos de los distintos centros o puestos de trabajos.
- c) Estimular y desarrollar una actitud positiva respecto de la prevención de los accidentes o enfermedades que puedan derivarse de la actividad laboral.

**ARTICULO 111°:** LAS EMPRESAS deberán además adoptar o poner en práctica medidas de

Higiene y Seguridad para proteger la vida y la integridad del personal, especialmente en lo relativo:

- a) A la construcción, adaptación, instalación y equipamiento de los edificios y lugares de trabajo en condiciones ambientales y sanitarias adecuadas.
- b) A la colocación y mantenimiento de resguardos y protectores de maquinarias y de todo género de instalaciones con los dispositivos de higiene y seguridad que la mejor técnica aconseja.
- c) Al suministro y mantenimiento de los equipos de protección personal.
- d) A las operaciones y proceso de trabajo.
- e) Evitar el riesgo higiénico.

**ARTICULO 112°:** LAS EMPRESAS quedan obligadas a:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal, registrando sus resultados en el respectivo "legajo de salud".
- b) Entregar al personal copia de los exámenes médicos periódicos que se realizaron, cuando así lo requiera el personal.
- c) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- d) Instalar los equipos necesarios para renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
- e) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.
- f) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.
- g) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud del personal.
- h) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.
- i) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.
- j) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.
- k) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.
- l) Promover la capacitación del personal en materia de higiene y seguridad en el trabajo, particularmente en lo relativo a la prevención de los riesgos específicos de las tareas asignadas.
- m) Denunciar accidentes y enfermedades de trabajo.

**ARTÍCULO 113°: COMISION MIXTA DE SEGURIDAD.**

En lo concerniente a las cuestiones referidas a normas de Seguridad e Higiene en el Trabajo, es voluntad de las partes conformar una Comisión Mixta de Seguridad e Higiene integrada por representantes de EL SINDICATO y de LAS EMPRESAS, con el fin de evaluar conjuntamente un plan de acción que incorpore acciones correctivas en base a los aportes realizados por ambas partes, con la finalidad compartida de minimizar los riesgos de las actividades que se desarrollan en las operaciones de LAS EMPRESAS.

Los representantes que designe la FSUPeH deberán necesariamente acreditar su condición de representantes gremiales debidamente designados de acuerdo a lo establecido por la Ley 23.551.

### **DELEGADO DEL PERSONAL. MEDIO AMBIENTE.**

**ARTÍCULO 114°:** En el marco de los nuevos tiempos que corren se hace necesario enmarcar la figura del delegado del personal en funciones de mayor amplitud, que no solo abarquen las leyes laborales, de Seguridad e Higiene y cumplimiento del Convenio Colectivo de Trabajo, sino también asumiendo un rol activo en lo que respecta al Medio Ambiente, con la finalidad de garantizar un desarrollo sostenible. Entendiendo como tal, al desarrollo que permite satisfacer las necesidades

de la generación actual sin restar capacidad a las generaciones futuras para satisfacer las suyas. En tal sentido, las tareas del delegado deben centrarse también en los siguientes aspectos:

- Control del cumplimiento de toda la legislación en materia de Medio Ambiente.
- Seguimiento, con vistas a su reducción, de los consumos de materias primas, recursos naturales y energía.
- Fomento de la industria de la recuperación y el reciclaje.
- Difusión entre el personal de información en materia medioambiental.
- Cualquier otro aspecto que contemple el convenio o aquellos acuerdos específicos (participación en las estructuras de consulta, en la gestión ambiental, etc.)

LAS EMPRESAS y EL SINDICATO, aportarán las capacitaciones adecuadas para que el delegado pueda nutrirse de todos los aspectos necesarios para desarrollar correctamente esta función.

### **MEDICINA DEL TRABAJO.**

#### **ARTICULO 115°: EXAMEN MEDICO.**

LAS EMPRESAS por sí, a través de la ART por ellas contratadas o de quien corresponda en el futuro, efectuarán por facultativos nombrados por ellas un examen médico a su personal cada DOCE (12) meses por lo menos. Estos exámenes deberán realizarse con una frecuencia no mayor de SEIS (6) meses en los casos de afecciones orgánicas diagnosticadas y también a aquel personal que se encuentre expuesto a sustancias contaminantes según lo establecido en la LRT o la que la reemplace en el futuro. A tal efecto además deberán proporcionar al profesional interviniente, todos los antecedentes y documentación que le sean solicitados.

Por su parte, el personal está obligado a someterse a dichos exámenes médicos, los que serán dados a conocer en forma obligatoria y por escrito al personal.

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

#### **ARTICULO 116°: CONDICIONES DE APTITUD FÍSICA Y PSÍQUICA.**

Atento a las características de la actividad, considerando las funciones del personal, íntimamente vinculadas a la seguridad y medio ambiente en función de las sustancias que se producen, fraccionan, distribuyen y/o comercializan en LAS EMPRESAS, los mismos, al momento de presentarse a tomar servicios y durante el desarrollo de su jornada, deberán estar en condiciones normales de aptitud psíquica y física para cumplimentar sus prestaciones.

### **LOS ORGANISMOS INSTITUCIONALES.**

#### **INTERVENCION DE LA FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS e HIDROCARBURIFEROS (FSUPeH).**

**ARTICULO 117°:** LA FEDERACION SUPEH en su carácter de asociación profesional de segundo grado, y sus Filiales adheridas y en ejercicio de la representación del personal comprendido en este convenio, tomarán intervención en todo conflicto o situación que pueda producirse entre LAS EMPRESAS y el personal comprendido en el mismo.

Por ello, tendrán participación de conformidad con las disposiciones legales en vigor y con el alcance y atribuciones que se les reconoce en este convenio.

## **OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES QUE ASUMEN LAS PARTES.**

### **OBLIGACIONES GENERALES - OBLIGACION DE PACTAR CONVENIOS COLECTIVOS COMPLEMENTARIOS OBLIGACION DE NO VIOLAR LO PACTADO.**

**ARTICULO 118°:** LAS EMPRESAS y EL SINDICATO, en cuanto partes de este convenio colectivo, acuerdan en lo referente a la libertad sindical, adherir a los principios enunciados en los Convenios 87 y 98 de la OIT, por considerar este principio como un requisito esencial para la constitución de organizaciones del personal y de empleadores, y que se revela como un factor generador de justicia social y uno de los principales cimientos para el logro de una paz social duradera.

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

**ARTICULO 119°:** Las partes, sin perjuicio de las obligaciones que asumen en el resto del presente Convenio, se obligan expresamente:

- a) A todos aquellos comportamientos que son consecuencia de lo pactado en este convenio, actas complementarias, o que surgen de la Ley de Contrato de Trabajo o de las disposiciones de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social o del principio fundante y superior de justicia social.
- b) A obrar en consecuencia de buena fe, en la asunción de las obligaciones y en los actos de ejecución de las mismas.

### **COMISION DE GESTION Y PRODUCTIVIDAD.**

**ARTICULO 120°:** La COMISION DE GESTION Y PRODUCTIVIDAD, está integrada por autoridades del máximo nivel de LAS EMPRESAS y representantes del máximo nivel de EL SINDICATO.

Su misión es la de establecer un régimen de información y consulta mutua, con el fin de celebrar acuerdos que apunten prioritariamente a mejorar la eficiencia, la seguridad, la producción y otros aspectos que estén vinculados a la sustentabilidad de LAS EMPRESAS y singularmente de producir ahorros que puedan beneficiar tanto a LAS EMPRESAS como a todo el personal, estableciendo una equitativa distribución del producto obtenido.

### **COMISION TRATAMIENTO E INTERPRETACION DE CONVENIO.**

**ARTICULO 121°:** La COMISION TRATAMIENTO E INTERPRETACION DE CONVENIO, que está integrada por autoridades del máximo nivel de LAS EMPRESAS y representantes del máximo nivel de EL SINDICATO a nivel nacional, tendrá la facultad de analizar, ampliar, actualizar, modificar o dirimir cuestiones de interpretación del presente Convenio Colectivo de Trabajo, de acuerdo con la dinámica de las Organizaciones, cambios tecnológicos, posibles transformaciones, criterios de gestión e incorporación de nuevas tareas, funciones o proyectos que hacen al crecimiento de LAS EMPRESAS, con el objeto de producir una mejora continua hacia el personal y en los ambientes laborales impactando ello positivamente respecto de la gestión de LAS EMPRESAS y del personal. También dirimirá posibles conflictos de interpretación que se den entre Filiales o Delegaciones y jefaturas locales de LAS EMPRESAS.

De ser necesario reflejará dichos acuerdos a través de Actas Complementarias, las que una vez homologadas pasarán a formar parte del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

Con el objeto de dar cumplimiento al presente artículo Las partes podrán mantener reuniones trimestrales.

**ARTICULO 122°: INFORMACION Y CONSULTA.**

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

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

Se entiende por consulta, a las que el personal pueda realizar sobre temas que atañen a su tarea o sobre el negocio, brindando la posibilidad de que los mismos emitan opinión. Dicho sistema se dividirá en dos estratos, a) al personal en forma directa, y b) al SINDICATO que los represente.

a) Se informará al personal, en tanto se encuentren afectados en forma directa, sobre los siguientes puntos:

Contrato de trabajo

Obra social

Capacitación

Ventas de la unidad de negocios

Índice de ausentismo y accidentes

Resultado de las Evaluaciones de desempeño

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 y beneficios

Organigrama de la Empresa y unidades de negocios

Plantas orgánicas funcionales y sus correlativas bandas salariales

Cantidad de personal, distribución de los mismos por provincias, sectores, discriminados por puestos, lugares de trabajo, categorías, por nivel educacional, edades, por horarios que realizan, etc.

Introducción de nuevas tecnologías (si afectan el empleo)

Todo lo que esté relacionado con la salud y la seguridad del personal.

Este listado es meramente enunciativo y no por ello queda cerrado o restringido a lo que aquí está puntualizado.

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

**CAPACITACION Y FORMACION.**

**ARTICULO 123°:** Este convenio persigue la finalidad de colocar al personal comprendidos en él, en condiciones tales que, con la participación de EL SINDICATO y LAS EMPRESAS pongan en ejecución los planes que se individualizarán en los artículos siguientes.

**ARTICULO 124°:** Capacitar a su personal para desarrollar el potencial humano de LAS EMPRESAS en todos los aspectos que contribuyan a los objetivos de la misma.

**ARTICULO 125°:** Considerar la capacitación como un espacio de formación y como aquel que ofrece lineamientos para el autoaprendizaje, sirviendo, además, como medio de diálogo e interacción personal, a través del cual surjan y puedan canalizarse inquietudes hacia las líneas o sectores especialistas para la atención de las mismas.

**ARTICULO 126°:** Concientizar la función y facilitar los medios para que el personal en su puesto de labor eleve permanentemente su nivel socio-tecnológico y la dinámica del grupo en el ámbito de las Empresas.

**ARTICULO 127°:** Cubrir las necesidades de capacitación de acuerdo con las prioridades de LAS EMPRESAS.

**ARTICULO 128°:** Establecer metodologías de enseñanza, que posibiliten la actualización y la adquisición de conocimientos científicos y técnicos relacionados con los objetivos y el desarrollo de LAS EMPRESAS, a fin de contribuir con la empleabilidad y la retroalimentación tecnológica permanente del personal.

**ARTICULO 129°:** Considerar a la capacitación como medio generador constante de ideas creadoras que contribuyan al desarrollo integral de LAS EMPRESAS.

**ARTÍCULO 130°:** Impulsar y promover la participación del personal en nuevas metodologías formativas y de aprendizaje que LAS EMPRESAS desarrollen, vinculadas con nuevas tecnologías de la enseñanza y la comunicación y la responsabilidad social empresaria, como e-learning, redes sociales internas, programas de voluntariado corporativo, entre otras.

**ARTÍCULO 131°:** Se promoverá, considerando los requisitos que establezcan las entidades autorizadas al efecto, la certificación de competencias del personal que pudieran haber sido adquiridas y/o desarrolladas en el ámbito laboral. Asimismo, las partes acompañarán el interés del personal de cursar estudios de grado, fijándose criterios y mecanismos que pudieran facilitar el avance y la concreción de dicho objetivo académico.

#### **ARTÍCULO 132°: FORMACION SINDICAL.**

LAS EMPRESAS y EL SINDICATO acordarán los contenidos, la carga horaria y los facilitadores de un programa formativo destinado a brindar una Carrera de Formación Sindical, con alcance a los trabajadores delegados y cuyos objetivos serán brindar a los mismos los conocimientos y las herramientas necesarios para fortalecer sus perfiles y un efectivo ejercicio del rol, de acuerdo con los nuevos modelos del sindicalismo moderno.

#### **ARTÍCULO 133°: PARTICIPACIÓN EN CONSEJOS TEMÁTICOS – SECTORIALES.**

Se promoverá la participación de representantes sindicales en los Consejos Temáticos-Sectoriales a los que fueran convocadas LAS EMPRESAS por parte de organismos gubernamentales y cuyos contenidos giren en torno a la empleabilidad de grupos vulnerables de la sociedad.

### **SERVICIOS ESENCIALES.**

**ARTICULO 134°:** Son fines compartidos que LAS EMPRESAS puedan cumplir con su proceso industrial cuya actividad es reconocida y calificada como servicio esencial por ambas partes, conforme a lo establecido en la normativa vigente.

A tal fin, en el supuesto caso que EL SINDICATO adoptará medidas de acción directa que impidan el normal desenvolvimiento de la actividad, el mismo se compromete a que, previo a la adopción de las mismas, procederá a analizar en conjunto con LAS EMPRESAS y a través de la Comisión de Gestión y Productividad, el alcance e instrumentación de las medidas.

### **CONTRIBUCION EMPRESARIA.**

**ARTICULO 135°:** LAS EMPRESAS, a los fines de colaborar con los esfuerzos económicos que realiza EL SINDICATO, en el mejoramiento de los aspectos sociales, asistenciales y de capacitación gremial, laboral y profesional del personal y su grupo familiar, en los términos de lo previsto en las Leyes 14.250 y 23.551, efectuarán una contribución mensual a tal efecto, consistente en el dos por

ciento (2%) del total de las remuneraciones mensuales, normales y habituales sujetas a aporte jubilatorio del total del personal de las mismas comprendido en el convenio, excluidas las posiciones de Vicepresidentes y Gerentes.

La contribución empresaria —con el mecanismo de determinación antes indicado—, se abonará por LAS EMPRESAS a la Federación SUPeH en el mismo momento en que las mismas abonan el salario a su personal.

EL SINDICATO asume el compromiso de rendir cuenta, cuando LAS EMPRESAS en forma justificada lo requieran, sobre el destino que dio u otorgó a la suma abonada en los términos del presente artículo.

### **ESTRUCTURA SALARIAL.**

**ARTICULO 136°:** Las partes se comprometen a confeccionar y presentar el Anexo de las estructuras remunerativas del Personal de Base de YPF S.A. (Capítulo II del presente convenio) y del Personal Superior de YPF S.A. y OPESSA (Capítulo IV del presente convenio), también denominadas “grillas salariales”, al momento en que sean convocadas por la autoridad de aplicación a efectos de ratificar el presente convenio colectivo de trabajo.

### **ARTÍCULO 137°: MOVILIDAD SALARIAL POR MERITO.**

Con la finalidad de generar una cultura del desarrollo profesional en función del esfuerzo y el mérito personal, las partes han confeccionado un sistema que permite establecer un criterio de Movilidad Salarial por Merito para el personal comprendido en los **Capítulos II y IV del presente convenio**, que complementa los sistemas de Ascensos establecidos en el CCT.

En consecuencia, todo el personal que cumpla los siguientes requisitos, y cuyo sueldo básico se encuentre dentro de la banda salarial publicada, podría ser elegible para un ajuste selectivo en función de las tablas definidas por el sector de Remuneraciones y Reconocimientos:

- **Antigüedad** mayor o igual a 1 año en la categoría.
- Hayan transcurrido más de 2 años respecto al **último ejercicio de ajuste por mérito**.
- Tener **calificación** Sobresaliente o Destacado en al menos 2 de los últimos 3 años (no deberá tener calificación Insuficiente en dicho periodo).
- No contar con **sanciones** disciplinarias en los últimos 2 años.
- No haber tenido responsabilidad en **accidentes de trabajo** (propios o del equipo de trabajo que supervisa en caso de que lo tenga) en los últimos 2 años.

### **ULTRAActividad.**

**ARTICULO 138°:** Las partes pactan la ultraactividad y vigencia plena de las disposiciones contenidas en los artículos del presente Convenio Colectivo de Trabajo, en caso de vencimiento del término del mismo, y hasta tanto entre en vigencia un nuevo Convenio celebrado por aquéllas, debiendo mantenerse a todo efecto las exenciones impositivas contempladas mediante Resoluciones del Ministerio de Producción y Trabajo de la Nación.

### **OTRAS DISPOSICIONES.** **CLAUSULA DE INTEGRACION.**

**ARTICULO 139°:** Todos los artículos, así como los Anexos y Actas complementarias firmadas entre los suscriptores del presente Convenio, son parte integrante e indivisible del mismo.

En caso de contradicción entre Actas anteriormente firmadas y disposiciones del presente convenio, se le deberá dar prevalencia a lo dispuesto en este cuerpo normativo.

**ANEXO I**  
**Parte General**

**ADICIONAL PARO DE PLANTA**

**ADICIONALES PERSONAL BASE, JERÁRQUICO Y SUPERIOR - Capitulo II y IV del presente CCT**

CONCEPTO	2022-2023		2022-2023		2022-2023	
	junio-22	15%	agosto-22	10%	septiembre-22	5%
Adicional Paro de Planta	4668		5835		6068	

**FORMACIÓN ACADÉMICA**

FORMACION ACADÉMICA	VALOR
Título Terciario afín	2% del sueldo básico
Título Universitario de grado no afín	4% del sueldo básico
Título Universitario de grado afín	8% del sueldo básico

**BENEFICIOS**

BENEFICIO	VALOR
Obsequio por nacimiento	Tarjeta prepaga por \$8.200
Ayuda Escolar	\$ 7.100
Guardería	\$ 7.500

**CAPITULO II.**  
**YPF S. A. Personal de Base.**

**ARTICULO 140°: PERSONAL DE BASE.** En el marco de lo previsto en el Artículo 3°, apartados A) y B) del presente convenio, las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capítulo, el personal de las categorías que a continuación se detallan o las que en el futuro las reemplacen.

Posición	CCT
Operador Consola Compleja	<b>D</b>
Bombero	
Operador Consola Tratamiento Efluentes	
Operador Consola Silo	
Chofer Abastecedor Aeroplantas	
Operador Planta Piloto	
Liquidador de Productos	
Operador Consola Compleja GE	
Oficial Calificado Mantenimiento	
Asistente Laboratorio	
Auxiliar Volumetría	
Operador Sala Generación Eléctrica/Vapor	
Operador Báscula	
Operador Consola Simple	
Operador Mantenimiento	
Operador Blending - Bach	
Operador Sistema de Envasado	
Operador Ductos	
Operador Terminal	
Laboratorista	
Operador de Campo CILE	
Chofer Corta, Media y Larga Distancia	
Chófer YPF Directo	
Técnico Gestión Aplicaciones Comerciales	
Chofer/Operador Planta de Arena	
Auxiliar de Campo	<b>B</b>
Auxiliar de Línea	
Auxiliar Cargadero granel	
Operador Despacho	
Operador Limpieza Industrial	
Chofer Autoelevador	
Auxiliar Picking	
Ayudante Mantenimiento	<b>A</b>
Operador Cargadero	

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

## INGRESOS

**ARTICULO 141°:** 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.

Ante la necesidad de cobertura de vacantes con recursos externos por darse el supuesto previsto en el apartado a) y b), la empresa notificará a la Filial/Delegación SUPeH que corresponda de ello, puntualizando el perfil que deben cumplir los postulantes conforme las exigencias del puesto vacante.

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

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

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

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

**ARTICULO 142°:** En función de las especiales características que observa el transporte de combustibles líquidos, los ingresos del personal se realizarán de acuerdo a un riguroso proceso de selección, siendo primario y excluyentes que el postulante cuente con "Registro de Conductor Profesional" y habilitación de la Comisión Nacional de Regulación del Transporte (C.N.R.T.) para transportar cargas peligrosas.

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

## ASCENSOS

**ARTICULO 143°:** Producida la vacante, las jefaturas de sectores o dependencias, según el caso, se expedirán sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitarán la autorización para su cobertura.

Personas y Cultura se expedirá sobre dicha solicitud o necesidad, en esa instancia se dará intervención a la entidad gremial, la que deberá expedirse en un plazo prudencial.

**Será factor preponderante para la selección del postulante la mayor idoneidad.**

En igualdad de condiciones, tendrá derecho preferencial el postulante de mayor antigüedad en el sector, y de persistir la igualdad, se considerará la antigüedad en la categoría, valorándose en último término la antigüedad adquirida en LA EMPRESA.

**ARTICULO 144°:** El ascenso del personal y la cobertura de vacantes se realizarán mediante la pertinente y previa evaluación de su desempeño y/o de acuerdo con los objetivos planteados por LA EMPRESA.

**ARTICULO 145°:** De existir disidencia entre lo considerado por LA EMPRESA y las Filiales de EL SINDICATO, se dará intervención a la Comisión de Gestión y Productividad para que defina la divergencia planteada.

**ARTICULO 146°:** El ascenso del personal 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 realizarán ponderando los siguientes requisitos en su orden:

- a) Idoneidad para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función, posesión de título, licencia o cualquier otro requisito profesional, antecedentes científicos y docentes, experiencias técnicas, administrativas, cursos de formación o de cualquier otro orden.
- b) Existencia o no de sanciones disciplinarias en los últimos DOCE (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produjo la vacante; en caso de existir sanciones disciplinarias será ponderada su razonabilidad y su incidencia directa en orden a la situación del personal en relación con su eventual ascenso, no implicando ello revisión de estas.
- c) Comportamiento laboral general del personal y en particular comportamiento como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en LA EMPRESA.

### **DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES**

**ARTICULO 147°:** Para el caso del personal que se desempeña en turnos, y que sea destinado transitoriamente durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo, dentro de un plazo de SESENTA (60) días corridos, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

Para el caso del resto del personal que no se desempeñe en sistema de turnos, y que sea destinado transitoriamente durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo y continuo, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

**ARTICULO 148°:** 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 personal entre cuyas funciones (o en cuya misión) se encontrare el reemplazo, deberá ser llamado para cubrir de modo automático.
- b) Si existe una sola persona en la categoría inmediata inferior y su función e idoneidad a juicio de la jefatura lo habilita para el desempeño íntegro y eficaz de aquélla, deberá ser llamado para cubrirla de modo automático.
- c) No dándose las situaciones previstas en los incisos precedentes, se procederá a realizar una búsqueda interna en LA EMPRESA, e incluso esta búsqueda podrá extenderse a las Empresas adheridas a la Cámara de Empresas Petro-Energéticas de la República Argentina (CEPERA).
- d) No dándose las situaciones previstas precedentemente se procederá conforme a lo convenido para el cubrimiento de vacantes expuesto en el presente convenio colectivo de trabajo.

**ARTICULO 149°:** Para el caso del personal que ostente la "Categoría D" en turnos, y que sea destinado transitoriamente durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo, dentro de un plazo de SESENTA (60) días corridos, a realizar tareas de "Supervisor" u otra posición contemplada como Personal Superior, tendrá derecho a percibir además de sus remuneraciones normales, un adicional del VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de todos los conceptos remunerativos, mensuales, normales y habituales, que se denominará "Adicional Mayor Función", el cual compensa ampliamente las tareas superiores realizadas por el personal.

Para el caso del resto del personal que ostente la "Categoría D" y no se desempeñe en sistema de turnos, y que sea destinado transitoriamente durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo y continuo, a realizar tareas de "Supervisor" u otra posición contemplada como Personal Superior, tendrán derecho a percibir además de sus remuneraciones normales, un adicional del

VEINTICINCO POR CIENTO (25%) de todos los conceptos remunerativos, mensuales, normales y habituales, que se denominará "Adicional Mayor Función", el cual compensa ampliamente las tareas superiores realizadas por el personal.

**ARTICULO 150°:** Al cesar las causas determinantes del desempeño de las funciones de mayor jerarquía, el personal que las ha ejercido transitoriamente será reintegrado a sus funciones anteriores, dejando automáticamente de percibir las remuneraciones correspondientes a las primeras.

**ARTICULO 151°: LICENCIA ANUAL DEL PERSONAL DE TURNO**

Atendiendo las características especiales del personal de turno rotativo y diagramado en lo referente a su situación personal/familiar, la licencia de este personal se podrá flexibilizar en TRES (3) tercios. Los dos primeros tercios, aunque se tomen separadamente, se considerarán como la licencia ordinaria, computándose estas fracciones íntegramente como días corridos al igual que para el personal diurno.

El tercio restante podrá ser fraccionado como días a cargo de licencia, no pudiéndose superar los DOS (2) días consecutivos en concepto de "Cargo Licencia" por mes. El goce de esta fracción se debe comunicar a la jefatura con suficiente antelación (no menor a SETENTA Y DOS 72 horas).

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

**ARTICULO 152°: DESCANSO ENTRE JORNADAS.**

En todos los casos, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra, el personal deberá gozar de un descanso mínimo y continuado de DOCE (12) horas, dejándose aclarado que cualquier exceso de jornada que limite este tiempo mínimo de descanso, generará automáticamente el derecho a las compensaciones que consigna la legislación laboral al respecto.

**ARTICULO 153°: VALOR HORA TIEMPO EN VIAJE.**

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

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

**COMPENSACION GASTOS COMIDA Y REFRIGERIO**

**ARTICULO 154°:** El personal en funciones operativas que deban prestar servicio en horas suplementarias, DOS (2) horas como mínimo, no contempladas en las modalidades o en los regímenes especiales de trabajo que más adelante se estipulen, tendrán derecho a que la empresa le provea en especie sus necesidades alimentarias, como ser merienda, refrigerio, almuerzo o cena, reintegrándole los gastos originados si así no fuere posible.

## HORAS EXTRAS

**ARTICULO 155°:** Es obligación fundamental de LAS EMPRESAS adoptar las provisiones administrativas y técnicas necesarias para que la prestación laboral del personal se realice de modo íntegro y satisfactorio dentro de los límites impuestos por la jornada que en cada caso deban cumplir según lo establecido en las disposiciones sobre JORNADA DE TRABAJO de la Parte General de este Convenio.

El personal no estará obligado a prestar servicio en horas suplementarias o extras. En caso que deban laborarlas serán abonadas de acuerdo con lo que estipula la norma legal.

Se exceptúa de lo dispuesto precedentemente, en el caso de peligro de accidente, de accidente inminente o producido, o exigencias excepcionales y transitorias de la actividad de LAS EMPRESAS, o requerimiento de la producción o del servicio.

## ADICIONALES

### **ARTICULO 156°: ANTIGÜEDAD Y EXPERIENCIA APLICADA.**

Las partes han observado que la experiencia del personal, aplicada a sus tareas, es un elemento que acarrea ventajas tales como:

- a) Aporta mayor serenidad para encontrar las mejores alternativas de resolución de problemas.
- b) Permite recurrir a métodos ya probados para la consecución de los objetivos planteados.
- c) Brinda mayor intuición en la medición de riesgos, ante cualquier situación que se presente.
- d) Es esencial para la anticipación y previsión de eventos y circunstancias que puedan ocurrir.
- e) Reduce los márgenes de errores en las tareas a realizar cotidianamente.
- f) Modera las posibilidades de fracaso de implementación de propuestas teóricas, con la visión de cómo podrán resultar en la práctica.

Asimismo, se entiende que la experiencia laboral es el conjunto de conocimientos que una persona adquiere en su trabajo con el transcurso de tiempo; que en la medida que se aporta a las tareas habituales, resulta ser sumamente provechosa. Razón por la cual, la permanencia y antigüedad del personal en LA EMPRESA merece ser reconocida pecuniariamente.

**ARTICULO 157°:** Como correlato de lo antes expuesto, al personal con antigüedad superior a DOS (2) años, se le abonará un monto, bajo el concepto de “**Antigüedad y Experiencia Aplicada**”, que podrá oscilar anualmente según la correspondiente evaluación de desempeño; de conformidad al esquema que se encontrará en el Anexo II.

Los valores serán actualizados en la misma proporción que los salarios básicos.

### **ARTICULO 158°: ADICIONAL DE TURNO.**

Aquel personal comprendido en el presente capítulo que desarrollen tareas en régimen de turnos rotativos y diagramados, percibirán un adicional según el siguiente criterio:

- TRES TURNOS (o que cubran VEINTICUATRO (24) horas rotativas): TREINTA Y CINCO POR CIENTO (35%) del sueldo básico.
- DOS TURNOS (o que cubran DIECISESIS (16) horas rotativas): VEINTICUATRO POR CIENTO (24 %) del sueldo básico.
- UN TURNO: DIEZ POR CIENTO (10%) del sueldo básico.

Quien deje de estar asignado al régimen de turnos rotativos y diagramados, dejará de percibir el adicional por tal cuestión.

**ARTICULO 159°: RELEVANTES DE TURNO.**

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

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

El personal que haya sido designado para cumplir la función de Relevante percibirá en concepto de Adicional el CINCO POR CIENTO (5%) de su salario básico como compensación por la función que desempeña, durante el tiempo que desarrolle la misma.

**ARTICULO 160°: BRIGADA CONTRA INCENDIO.**

Tendrán derecho a percibir este concepto el personal operativo que preste tareas en Complejos Industriales, y que sean designados por LA EMPRESA para formar parte de dicha brigada. En consecuencia, además de superar los exámenes médicos correspondientes, deberán participar de las acciones de formación específicas: capacitación (no menor a 24 horas anuales), entrenamiento junto a bomberos, simulacros operativos, participación activa en asistencia a siniestros y toda otra acción que se defina al respecto.

Para el caso especial de las Estaciones de Bombeo, y en función de lo establecido por la Resolución E 120/17 "Reglamento Técnico de Transporte de Hidrocarburos", dictada por la Secretaría de Energía de la Nación, que establece en forma obligatoria que la totalidad del personal que desarrolle tareas en Estaciones de Bombeo de la Red de Conductos deben capacitarse permanentemente y obtener una habilitación especial para desempeñar dichas funciones, además de realizar patrullajes terrestres para verificar el estado de las instalaciones a su cargo y detectar anomalías, las partes acuerdan que el personal que se desempeñe como Operador de Ductos se considerará incluido en Brigada contra Incendio a la totalidad del personal que trabaje en tales dependencias, debiendo participar de las acciones mencionadas, y con el reconocimiento del adicional correspondiente. La inclusión en este sistema de Brigada no modificará lo establecido respecto del régimen de jornada laboral en el caso de que dichas actividades se desarrollen en jornadas u horarios no habituales.

El monto del mencionado concepto será equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) del sueldo básico.

Quien deje de estar asignado a la brigada, dejará de percibir el adicional por tal función.

**ARTICULO 161°: ADICIONAL BOMBERO.**

El personal que detente la posición de "BOMBERO – CATEGORÍA D" o desempeñe transitoriamente las funciones de la misma, cuando haya cumplido con la capacitación obligatoria para el cumplimiento del rol, tendrá derecho a percibir este Adicional el cual asciende al TRECE POR CIENTO (13%) DEL SALARIO BÁSICO.

**ARTICULO 162°: ADICIONAL CAMPAMENTO PLANTA DE ARENA.**

El personal que se desempeñe en la posición "CHOFER / OPERADOR / PLANTA DE ARENA" dentro de la categoría "C" percibirá un adicional equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) DEL SALARIO BÁSICO cuando el régimen sea de 8x8 en turnos rotativos de 12 horas, con pernocte en el lugar de trabajo.

**GUARDIA PASIVA**

**ARTICULO 163°:** Teniendo en consideración la modalidad de trabajo del personal de mantenimiento comprendido en el presente capítulo, que tienen régimen de trabajo diurno, sumado a la necesidad operativa de contar con disponibilidad ante eventuales necesidades, para que sean convocados fuera de sus días u horarios de trabajo habituales (lunes a viernes) se establece un adicional de carácter mensual que será denominado "Adic. Guardia Pasiva", que se encontrará en

el Anexo II.

El mencionado adicional se reconocerá al personal que ha sido designado por LA EMPRESA y esté en el diagrama correspondiente en un mes determinado, para permanecer a la espera de una eventual situación fuera de sus días u horarios habituales de trabajo, en el cual perdure la disponibilidad. A los efectos del funcionamiento de este sistema de Guardias Pasivas, el personal podrá ser dotado o no de equipos de comunicación de LA EMPRESA en forma temporal, de acuerdo a las metodologías de organización de los diferentes centros de trabajo.

**ARTICULO 164°:** Queda expresamente establecido que dicho adicional no será percibido en aquellos meses en los cuales no hubiese designación a tal efecto. Asimismo, corresponderá el cobro del adicional en el mes en que el personal inicie su periodo de disponibilidad, considerándose saldado el mismo, aunque una guardia finalice en el mes calendario siguiente.

**ARTÍCULO 165°:** El presente adicional no altera el régimen de reconocimiento de recargos horarios por las eventuales horas realizadas en exceso del límite de jornada legal, ya que, al activarse la guardia, al personal se le reconocerá las horas trabajadas en exceso de acuerdo a la normativa legal aplicable.

En caso de que la activación produzca que el personal deba trabajar jornada completa de al menos OCHO (8) horas en un día de descanso, se reconocerá un descanso compensatorio, el cual será otorgado para su goce de manera consensuada, a efectos de no afectar el normal desarrollo de la operación.

### PRESENTISMO

**ARTICULO 166°:** Este adicional/incentivo mensual será pagado en su totalidad cuando el personal cumpla con las tareas asignadas en forma efectiva y de modo perfecto.

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

#### **INCIDE**

Llegada tarde justificada/injustificada  
Suspensión por sanción  
Retiro anticipado injustificado  
Enfermedad en Art. 211 LCT  
Falta con aviso injustificada/justificada  
Licencia por enfermedad inculpable.  
Licencia por Atención Familiar enfermo  
Falta sin aviso injustificada/justificada  
Licencia por excedencia  
Licencia extraordinaria sin haberes/con haberes  
Licencia sin goce de haberes.

#### **NO INCIDE**

Retiro anticipado justificado  
Retiro anticipado enfermo  
Lactancia  
Maternidad síndrome de down  
Fenómeno meteorológico  
Licencia por fallecimiento familiar directo  
Licencia por adopción  
Dador de sangre  
Inicio accidente de trabajo  
Vacaciones  
Licencia por examen  
Licencia por accidente de trabajo  
Licencia gremial  
Licencia por matrimonio  
Licencia por maternidad  
Licencia por nacimiento de hijos

El cómputo del adicional/incentivo será definido de la siguiente manera:

- En caso de registrarse una sola falta, que esté dentro del listado que computan, el

- personal recibirá el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del adicional/incentivo.
- En caso de registrar una segunda falta, que esté dentro del listado que computan, el personal recibirá el TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) del adicional/incentivo.
- Quien sume/acumule más de DOS (2) ausencias durante el transcurso del mes, pierde la posibilidad de cobrar monto en concepto de "Presentismo".

El personal sufrirá un descuento sobre el total del concepto "Presentismo", de acuerdo con las siguientes situaciones (de llegadas tardes o retiros anticipados) y según el siguiente criterio:

- El personal que sume VEINTICINCO (25) minutos acumulados durante el transcurso del mes se le descontará el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del total.
- Aquel que sobrepase los VEINTICINCO (25) minutos y acumule hasta TREINTA Y CINCO (35) minutos percibirá el TREINTA Y TRES (33%) del total.
- Quien sobrepase esa cantidad de minutos perderá el total del "Presentismo".

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

#### **ARTICULO 167°: ADICIONAL OPERADOR CONSOLA COMPLEJA.**

El personal que detente la posición de "Operador Consola Compleja" - Categoría D, o desempeñe transitoriamente las funciones de la misma, tendrá derecho a percibir este adicional que asciende al TRECE POR CIENTO (13%) del salario básico.

En caso que por cualquier circunstancia el personal cuya posición sea la de Operador Consola Compleja y no desempeñe las tareas propias de la misma, no percibirá por dicho período este adicional, a excepción de que la razón de la no realización de estas tareas propias se deba a la ejecución de DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES a función SUPERVISOR.

#### **ARTICULO 168°: PAGO DE FERIADOS Y FRANCOS.**

Atento las características especiales de las tareas que cumple el personal, por las que en forma excepcional y por necesidades operativas LAS EMPRESAS solicitan la concurrencia para cumplir tareas en un día feriado o franco, resulta de particular importancia acordar que la compensación económica se realizará teniendo en cuenta el tiempo de duración en que efectivamente se cumplan las mismas.

**ARTICULO 169°:** Las partes acuerdan que para todos aquellos casos en que excepcionalmente LAS EMPRESAS soliciten al personal cumpla sus tareas en su día de franco, además de conllevar el pago antes señalado, tendrá el reconocimiento de su respectivo franco compensatorio, según el siguiente fraccionamiento.

- Si la persona trabajó hasta media jornada: Recibirá MEDIO (½) franco compensatorio.
- Si la persona trabajó más de media jornada: Recibirá UN (1) franco compensatorio.

Se deja en claro que la media jornada a la que se hace referencia precedentemente es de SEIS (6) horas para el personal de turno (DOCE -12- horas de trabajo) y CUATRO (4) horas para el personal diurno (OCHO -8- horas de trabajo).

A efectos de que el personal pueda gozar del proporcional del "franco compensatorio" deberá previamente acumular la suma de dos medias jornadas de trabajos cumplidas en días de franco, ello a fin de compensar la finalidad higiénica del mismo

El plazo para usufructuar los francos compensatorios es de CIENTO OCHENTA DÍAS (180), termino en el cual caducará dicho derecho. Estableciéndose asimismo que deberá darse prioridad en el otorgamiento a los francos compensatorios que se hayan devengado en la fecha más próxima a vencer.

Cuando la jornada suplementaria del personal de turno sea coordinada en uno de los días de los extremos de su periodo de descanso, es decir el inmediato anterior al primer día hábil de comienzo de su diagrama o al día siguiente de su último día hábil estipulado en la rotación que está terminado; y solo una vez al mes no generará el goce de franco compensatorio alguno, salvo que no lo pudiera gozar por razones empresarias.

#### **ARTICULO 170°: REGLAMENTACIÓN USUFRUCTO FRANCO COMPENSATORIOS.**

Los francos compensatorios se tomarán teniendo en cuenta la siguiente reglamentación:

- a) La Jefatura deberá otorgar el descanso compensatorio en la semana siguiente de que el mismo se haya generado.
- b) En caso de que lo indicado en el punto a) no se produzca, el personal podrá hacer uso de ese derecho desde el primer día hábil de la semana subsiguiente, o en el primer día laboral posterior al período de franco, cuando se trate de personal que cumple diagramas de turnos rotativos. A tal efecto, deberá existir una comunicación formal y previa por parte del personal, efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. Todo ello de conformidad con el art. 207 LCT.
- c) La negativa a su goce en los términos antes indicados, por razones empresarias esgrimidas por la jefatura, deberá estar debidamente fundada y formalmente comunicada al personal. En tal supuesto, pasados 20 días corridos de la negativa fundada y formal de la jefatura, el personal podrá reiterar la comunicación de uso del franco compensatorio por dos oportunidades más, debiendo existir entre cada una de esas notificaciones un intervalo de al menos 20 días corridos.
- d) Si se agotaron las peticiones antes indicadas, y persiste la negativa, el personal quedará liberado para gozar de su descanso compensatorio en la fecha que más conveniente le resulte. Decisión que no podrá ser tomada por la jefatura como antecedente perjudicial al momento de evaluar al personal.
- e) Se considera medio idóneo para la formalización de las comunicaciones a las que hacen referencia los párrafos anteriores, la remisión de un correo electrónico desde la casilla laboral que tiene el personal individualmente.

El mecanismo descrito anteriormente se hará operativo en el hipotético supuesto que la jefatura y el personal no hayan logrado acuerdo respecto de la fecha de otorgamiento del descanso compensatorio.

### **CONDUCTORES Y ABASTECEDORES**

**ARTICULO 171°: COMPENSACIÓN POR HORARIO EXTRAORDINARIO.** En consideración a la particularidad del transporte de larga distancia en lo que respecta a la duración de la jornada de trabajo y a la imposibilidad de controlar el tiempo extraordinario trabajado, los Conductores de Larga Distancia percibirán además de sus remuneraciones, una compensación por horario extraordinario que contemple dicha circunstancia y que será equivalente al resultado de la siguiente fórmula:

CHE: = (SB/176) x 2 x 1,5 por cada día trabajado

CHE: Compensación por Horario Extraordinario

SB: Sueldo Básico

**Viáticos:** Con la finalidad de cubrir los gastos durante el viaje, se les asignará a los Conductores de Larga Distancia una compensación por día de viaje que se encontrará en el ANEXO II. Este importe será actualizado por los incrementos generales de salarios que acuerden LA EMPRESA y EL SINDICATO.

**Equiparación:** En el supuesto que un Conductor de Corta y Media Distancia realice, circunstancialmente, tareas de Larga Distancia será acreedor a la Compensación establecida en el presente Convenio Colectivo de Trabajo.

**Comida, Refrigerio y Pernocte.** Conforme a lo establecido en el artículo, se acuerda establecer un concepto, que se encontrará en el ANEXO II para los choferes de corta y media distancia de la flota propia por día efectivamente trabajado.

El reconocimiento se realiza contra presentación de factura.

**Prima Zonal:** Se establece para el personal comprendido en el presente Convenio los siguientes porcentajes en concepto de Prima Zonal:

- a. Si reside al Sur del Río Colorado y hasta el Río Santa Cruz: **VEINTE POR CIENTO (20%)**
- b. Si reside al Sur del Río Santa Cruz: **CUARENTA POR CIENTO (40%)**

Dichos porcentajes se aplicarán sobre la suma del Sueldo Básico (SB) más la CHE.

Prima Zonal en tránsito: Para el personal en tránsito al Sur del Río Colorado y hasta el Río Santa Cruz, se le aplicará un incremento del VEINTE POR CIENTO (20%) sobre los viáticos descritos en el presente artículo. Si dicho tránsito se realiza al sur del Río Santa Cruz, dicho incremento será del CUARENTA POR CIENTO (40%) sobre el mismo concepto.

En todos los casos se deberá dar estricto cumplimiento a lo dispuesto en las normas vigentes respecto del descanso entre jornada y jornada.

#### **ARTICULO 172°: ADICIONAL LARGA DISTANCIA.**

En atención a las particularidades operativas de las tareas de los choferes de flota propia se entiende necesario establecer convencionalmente un reconocimiento económico que compense a aquellos choferes que realizan viajes o recorridos de larga distancia, y que por el trayecto deben pernoctar en la ruta. Dicho reconocimiento tendrá las siguientes particularidades:

1. Será exclusivo para los conductores que realicen viajes o recorridos de larga distancia.
2. Que por el recorrido que deban realizar, deban necesariamente pernoctar en la ruta.
3. El personal involucrado en el sistema ostenta la categoría "C" del presente capítulo.

La denominación del presente adicional será "Adicional por Larga Distancia" por noche de viaje, cuyo monto se encontrará en el Anexo II.

#### **ARTICULO 173°: COORDINADOR DE PISTA.**

Aquel personal que se desempeñe como "CHOFERES ABASTECEDORES" y que sean designados por la Jefatura, durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo en el mes, para coordinar el programa de abastecimiento de las aeronaves en la Aeroplanta a la que se encuentra afectado, tendrán derecho a percibir el adicional "Coordinador de Pista", monto que se encontrará en el Anexo II.

LA EMPRESA definirá la necesidad y/o continuidad de esta modalidad en cada instalación, dependiendo de la operatividad de la misma.

#### **ARTICULO 174°: ADICIONAL CLASE B.**

Tendrán derecho a percibir este concepto exclusivamente el personal que se desempeñen como "CHOFERES ABASTECEDORES y SUPERVISORES AEROPLANTAS" que efectivamente abastezcan vuelos sin intervención del mecánico y posean la habilitación de la línea aérea para dicho servicio. Este adicional será equivalente al **OCHO POR CIENTO (8%)** de del sueldo básico mensual.

Si por razones de cualquier índole LA EMPRESA dejara de prestar el servicio en forma total y definitiva a las aerolíneas comerciales que no utilizan intervención de su mecánico en las maniobras de abastecimiento, este concepto quedará automáticamente sin efecto.

**ARTICULO 175°: QUEBRANTO DE CAJA.**

Tendrán derecho a cobrar este adicional todos los CHOFERES ABASTECEDORES que, durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo en el mes, manejen físicamente valores con motivo de sus funciones laborales.

Este adicional será equivalente al **CINCO POR CIENTO (5%)** de del sueldo básico mensual.

**ACCIONES DE PRODUCTIVIDAD****ARTICULO 176°: TOMA DE GASES.**

Conforme surge de la descripción de funciones oportunamente establecida por las partes, los OPERADORES DE PLANTA, entre otras cosas, deben realizar la toma de mezcla explosiva (toma de gases) y registrar la firma del “comprobado” del valor de la mezcla explosiva en los permisos de trabajo en frio, caliente y otros.

**ARTICULO 177°: MINI LABORATORIOS.**

De conformidad con lo estipulado en la descripción de funciones oportunamente establecida por las partes, los OPERADORES DE PLANTA, entre otras cosas, deben realizar en los Mini Laboratorios de las unidades de procesos los distintos tipos de determinaciones a las muestras que sean necesarias para el control de la unidad, como ser PH, Densidad, Amoníaco, Humedad en gases, Aspecto, Colorimetría, Destilaciones con equipos nuevos (15/20 minutos) o mini destiladores, turbidez, sólidos en suspensión, no evaporables en GLP, titulaciones, conductividad, refracción en lubricantes, viscosidad, medición de azufre, índice de bromo, medición de metales y sales.

**ARTICULO 178°: TAREAS MENORES DE MANTENIMIENTO.**

Los OPERADORES DE PLANTA, además de las tareas que se indican en su descripción de funciones, deberán ejecutar tareas menores de mantenimiento, las cuales, a título ejemplificativo, se detalla a continuación, en tanto y **en cuánto su actividad primaria se lo permita:**

- **Válvulas**
  - Reapretar prensas de líneas no críticas (líneas de proceso menores a 60° C y menores a 5Kg/cm<sup>2</sup>). Se exceptúan líneas con productos corrosivos, tóxicos o letales.
  - Engrase de vástago y cuerpo con alemite.
- **Líneas**
  - Reapretar uniones dobles de líneas no críticas (líneas de proceso menores a 60° C y menores a 5Kg/cm<sup>2</sup>), exceptuando líneas con productos corrosivos.
  - Colocar y reapretar tapas y tapones roscados de ½ “a 2 “.
  - Donde la operatoria así lo permitiese, conexión de mangueras en planta para purga y limpieza de equipos, ejemplos: intercambiadores, acumuladores, filtros de proceso con herramientas mínimas.
- **Lubricación**
  - Equipos con lubricación sin niebla: controlar/ reponer/ cambiar lubricación.
  - Equipos con lubricación por niebla: purgar manifold, purgar decantadores, colectar aceite de receptáculo ecológico y darle disposición final, ídem para piernas de drene, reponer aceite en reservorios principales y auxiliares.
- **Otros**
  - Cambio/ limpieza de filtros de los cuales se reemplazan con herramientas mínimas y sin necesidad de chapeo, en líneas / equipos no críticos (menores a 60° C y menores a

5Kg/cm<sup>2</sup>).

- Limpieza de lanzas de quemadores/ reemplazo de picos y restrictores.
- Mantenimiento de pintura, sobre plataformas y/o nivel de piso cuando la unidad no esté en paro programado.
- Desbridado y bridado de manguerotes/ mangueras, sobre nivel de piso y plataformas con herramientas mínimas en líneas no críticas (líneas de proceso menores a 60° C y menores a 5Kg/cm<sup>2</sup>).
- Tareas de orden e hidro-limpieza de planta. Limpieza en zonas de derrames causados por pérdidas imprevistas que sean potencial causa de accidente o incendio como también en instalaciones que están en paro no programadas o por razones comerciales.
- Otras tareas a definir que serán informadas y consultadas a la Comisión Mixta de Trabajo.

#### **ARTICULO 179°: MULTIFUNCION.**

El personal de mantenimiento, además de las tareas que se indican en su descripción de funciones y las cuales son propias de su especialidad, deberán ejecutar tareas de multifunción, las cuales a título ejemplificativo, se detallan a continuación:

- **Tareas Civiles** (todos los oficios). Ejemplos:  
Retiro y colocación de aislaciones menores (excepto asbesto).  
Armado, desarmado, modificación y traslado de andamios menores.
- **Unificación de tareas por oficio.** Ejemplos:
  - I. **Instrumentos:** Desmontaje, montaje y traslado de válvulas reguladoras hasta 6" y nivel de piso y plataformas de fácil acceso.
  - II. **Mecánica:** Montaje, desmontaje y traslado de bombas menores que incluya bridado/ desbridado (brida de aspiración hasta 6"), conexión/ desconexión de puesta a tierra.
  - III. **Electricidad:** Desanclado y desacoplado (desmanchonado) de motores eléctricos. Montaje, desmontaje y traslado de motores de hasta 25 HP.
- Realización de tareas de control y seguimiento de servicios en paros/ emergencias.
- Otras tareas a definir que serán informadas y consultadas a la Comisión de Gestión y Productividad.

#### **PLAN DE RETENCION ESPECIALISTAS TÉCNICOS DOWNSTREAM.**

**ARTICULO 180°:** El mencionado plan es iniciado por el gerente de la unidad, quien, con la colaboración de Personas y Cultura, identificará aquellas personas con alto valor agregado en su especialidad técnica, cuya futura salida por jubilación conlleve una pérdida considerable del *know how* de la Compañía.

En dicho plan se podrá incluir al personal de base de YPF S.A. que se desempeñe en el negocio Downstream, con una edad de entre 55 y 63 años inclusive, con la posibilidad de acceder a la jubilación de privilegio.

Siendo la cantidad máxima por unidad el 10% del grupo elegible.

Para que el personal sea incluido en el plan de retención, el mismo debe: i) Tener un desempeño sobresaliente y/o destacado en los últimos dos años; ii) Desarrollar una especialización crítica para el negocio; iii) Ser una persona clave en la generación del *know how*, iv) El sucesor en el puesto debe tener menos de un año de experiencia en su puesto actual.

**ARTICULO 181°:** La identificación del personal que se incluirá en el plan se hará en los meses de junio y diciembre de cada año.

A los siete meses de ser identificados e integrar el plan de retención, dicho personal -siempre que permanezcan en plantilla efectiva de YPF S.A.- percibirá una compensación económica de carácter remunerativo de **DOS COMA CINCO (2,5)** salarios (todos los conceptos remunerativos fijos, no incluyéndose los conceptos variables).

Se deja constancia que no existen los reconocimientos parciales o proporcionales sobre los montos identificados en el párrafo anterior. Es decir, que aquella persona que se desvincula con anterioridad al pago antes mencionado no percibirá suma alguna por dicho concepto.

La identificación será semestral, el personal no puede integrar el plan de retención más de tres años seguidos o discontinuos y todo aquel personal que ha sido dado de baja del plan en cuestión no podrá volver a integrar el mismo.

**ARTICULO 182°:** Las partes acuerdan que la elección del personal que integrará el plan de retención es exclusiva de la empresa YPF S.A. Asimismo, las partes acuerdan que YPF S.A. podrá discontinuar el plan de retención cuando así lo considere, sin más necesidad que comunicar formalmente tal decisión a la Federación SUPeH.

### **RETORNO GRADUAL.**

**ARTICULO 183°:** La persona gestante trabajadora que, vigente la relación laboral con una antigüedad mayor a un (1) año, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar, entre las opciones que contempla el artículo 183 de la LCT o por extender la licencia por maternidad un (1) mes con pago de haberes, beneficio éste que otorgan y abonan LAS EMPRESAS.

Cumplido dicho mes, la persona gestante retornará a prestar tareas con reducción de una hora en su jornada hasta el año de vida del niño/a, sin reducción de sueldo.

Teniendo en cuenta los descansos diarios por lactancia establecidos en el artículo 179 de la LCT y el beneficio aquí detallado, la jornada podrá verse reducida en dos horas diarias.

Las partes dejan establecido que tanto las opciones del artículo 183 de la LCT, como la que se pacta en el presente artículo, son excluyentes entre sí.

Este beneficio no es aplicable para aquellas trabajadoras que se desempeñen en provincias en las que se prevean subsidios o beneficios adicionales superadores a los contemplados en el art. 183 de la Ley Contrato de Trabajo y/o en el presente artículo.

**ANEXO II**  
**Personal Base – Capítulo II**

**SUELDOS BÁSICOS**

**SUELDO BÁSICO - Personal de Base**

YPF	13% 2021-2022		15% 2022-2023		10% 2022-2023		5% 2022-2023	
	1/3/2022		1/6/2022		1/8/2022		1/9/2022	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
D	117760	138441	135424	159207	147200	173051	153088	179973
C	108487	127410	124760	146522	135609	159263	141033	165633
B	99341	116529	114242	134008	124176	145661	129143	151488
A	91933	107711	105723	123868	114916	134639	119513	140024

**ADICIONALES**

**ADICIONALES PERSONAL BASE - Capítulo II del presente CCT**

CONCEPTO	2021-2022		2022-2023		2022-2023		2022-2023	
	mar-22	13%	junio-22	15%	agosto-22	10%	septiembre-22	5%
Antigüedad	Evaluación "Sobresaliente"	594	683	743	772			
	Evaluación "Destacado"	544	626	680	707			
	Evaluación "Satisfactorio"	502	577	628	653			
	Evaluación "Cumplió parcialmente"	472	543	590	614			
	Evaluación "Insuficiente"	455	523	569	592			
Valor hora tiempo en viaje	482		554	603	627			
Presentismo	6863		7892	8579	8922			
Viáticos Choferes de Larga Distancia	2829		3253	3536	3678			
Comida, Refrigerio y Pernocte - Choferes de Larga Distancia	1043		1199	1304	1356			
Adicional larga distancia	1271		1462	1589	1652			
Coordinador de pista	8674		9975	10843	11276			
Guardia Pasiva	11616		13358	14520	15101			
Adicional Minería	24780		28497	30975	32214			
Desemp Trans Mayor Función (FIJO) Oper balan Acta Coke	6863		7892	8579	8922			
Habilitación Esp Auto elevador	6621		7614	8276	8607			

**PRIMAS ZONALES.**

ZONA	PROVINCIA	% PRIMA
COMODORO RIVADAVIA E&P	CHUBUT	29
TERMINAL COMODORO RIVADAVIA	CHUBUT	29
YACIMIENTO EL TREBOL	CHUBUT	35
YACIMIENTO MANANTIALES BEHR	CHUBUT	39
BARRANCAS	MENDOZA	4
YACIMIENTO LA VENTANA/VIZCACHERAS	MENDOZA	8
ESTACION DE BOMBEO DIVISADERO	MENDOZA	35
ESTACION DE BOMBEO EL SOSNEADO	MENDOZA	35
EL MALARGUE	MENDOZA	35
MENDOZA SUR - MALARGUE	MENDOZA	35
VALLE RIO GRANDE - CERRO FORTUNOSO	MENDOZA	44
ESTACION DE BOMBEO AGUAS CARRIZO	MENDOZA	40
MENDOZA SUR - EST. PORTON	MENDOZA	45
NEUQUEN - UNIDAD COMERCIAL PATAGONIA	NEUQUEN	10
NEUQUEN CAPITAL E&P	NEUQUEN	10
ESTACION FERNANDEZ ORO	NEUQUEN	15
RIO NEUQUEN	NEUQUEN	15
REFINERIA PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	17
TERMINAL PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	17
UNIDAD ECONOMICA LOMA LA LATA	NEUQUEN	19
ACTIVO DORSAL	NEUQUEN	20
YACIMIENTO AÑELO - LOMA CAMPANA	NEUQUEN	22
SIERRA BARROSA	NEUQUEN	22
ESTACION DE BOMBEO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
UNIDAD ECONOMICA RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
RINCON MANGRULLO	NEUQUEN	40
RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL OREJANO	NEUQUEN	40
YACIMIENTO CHIUDO- LOMITA	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL PORTON	NEUQUEN	45
YACIMIENTO CATRIEL	RIO NEGRO	30
TARTAGAL	SALTA	22
PLANTA RODEO - TUDCUM	SAN JUAN	20
PLANTA VELADERO - ALTA MONTAÑA	SAN JUAN	65
GUALCAMAYO	SAN JUAN	40
CERRO MORO	SAN JUAN	40
UNIDAD ECONOMICA CALETA OLIVIA	SANTA CRUZ	29
TERMINAL RIO GALLEGOS	SANTA CRUZ	35
UNIDAD ECONOMICA CAÑADON SECO	SANTA CRUZ	39
UNIDAD ECONOMICA PICO TRUNCADO	SANTA CRUZ	42
UNIDAD ECONOMICA LAS HERAS	SANTA CRUZ	60
YACIMIENTO LOS PERALES	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO CAÑADON ESCONDIDO	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO EL GUADAL	SANTA CRUZ	68
TERMINAL ORION - USHUAIA	TIERRA DEL FUEGO	48
CRUZ DEL SUR	TIERRA DEL FUEGO	40
ZS/ZN	TIERRA DEL FUEGO	45

**CAPITULO III**  
**OPESSA. PERSONAL DE BASE.**  
**CONSIDERACIONES GENERALES**

**ARTICULO 184°:** 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.

El Personal es clave para el logro de dicho objetivo y para el éxito de LA EMPRESA; la honestidad y lealtad son compromisos que asumen mutuamente la empresa y el personal, ambos con la debida participación de EL SINDICATO.

**ARTICULO 185°:** Este compromiso implica para LA EMPRESA la obligación de tratar a su personal con dignidad, respeto y consideración. Otorgando seguridad completa en lo que hace al cobro de sus remuneraciones y condiciones de trabajo, siempre en acuerdo con la legislación vigente.

Asimismo, LA EMPRESA procurará brindar oportunidad de crecimiento y desarrollo en el ámbito laboral y en su propia comunidad.

**ARTICULO 186°:** El mismo compromiso significa para el personal, 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 así lograr la fidelidad de los clientes de LA EMPRESA, entregando un producto sin defectos y de la mejor calidad.

**ARTICULO 187°:** Mejorar la productividad, calidad, costo y servicios a los clientes, es también un compromiso mutuo de LA EMPRESA y del personal con el fin de mantener la competitividad y para poder diferenciarse positivamente de la competencia.

En este sentido, las partes acuerdan ensayar mecanismos automáticos de servicio y despacho cuando la demanda operativa así lo requiera.

Asimismo, se implementarán las nuevas metodologías de cobro electrónico / informático que pudieran traer aparejados los avances tecnológicos.

**ARTICULO 188°: PERSONAL OPESSA** En el marco de lo previsto en el Artículo 3°, apartados A) y B) del presente convenio, las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capítulo, el personal de las categorías que a continuación se detallan o las que en el futuro las reemplacen.

<b>CATEGORÍAS</b>	
<b>E</b>	RESPONSABLE DE TURNO
<b>D</b>	LUBRIEXPERTO
<b>C</b>	VENDEDOR SENIOR
	LUBRIPLAYA
<b>B</b>	VENDEDOR DUAL

**Descripción de Tareas:** Los roles, objetivos y descripción de tareas se describirán para cada categoría en el Anexo correspondiente.

**Banco de reemplazo:** En aquellas zonas en las cuales LA EMPRESA posea varias Estaciones de Servicio (EE.SS.), la misma podrá armar un Banco de Reemplazo compuesto por el personal que desempeñe tareas en diferentes EE.SS. de acuerdo con la necesidad de la operación, cubriendo en playa o en tienda, en las funciones y horarios en las que sea requerido.

## MODALIDADES DE CONTRATACIÓN.

**ARTICULO 189°:** Las modalidades de contratación serán aquellas establecidas en la legislación vigente.

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

## INGRESOS

**ARTICULO 190°:** 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.

Ante la necesidad de cobertura de vacantes con recursos externos por darse el supuesto previsto en el apartado a) y b), la empresa notificará a la Filial/Delegación SUPeH que corresponda de ello, puntualizando el perfil que deben cumplir los postulantes conforme las exigencias del puesto vacante.

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

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

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

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

## ASCENSOS

**ARTICULO 191°:** Producida la vacante, las jefaturas se expedirán sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitarán la autorización para su cobertura.

RRHH se expedirá sobre dicha solicitud o necesidad, en esa instancia se dará intervención a la entidad gremial, la que deberá expedirse en un plazo prudencial.

Será factor preponderante para la selección del postulante la mayor idoneidad. En igualdad de condiciones, tendrá derecho preferencial el postulante de mayor antigüedad en el sector, y de persistir la igualdad, se considerará la antigüedad en la categoría, valorándose en último término la antigüedad adquirida en LA EMPRESA.

**ARTICULO 192°:** El ascenso del personal y la cobertura de vacantes se realizarán mediante la pertinente y previa evaluación de su desempeño y/o de acuerdo con los objetivos planteados por LA EMPRESA.

- Cuando la vacante sea para cubrir el puesto de un **Responsable de Turno**, se seleccionarán entre aquel personal que haya aprobado el proceso de evaluación de competencias determinado por LA EMPRESA.

Para realizar el proceso mencionado serán identificadas por la Jefatura, aquellas personas que de acuerdo a su desenvolvimiento y desempeño, posean el perfil para ocupar el puesto de Responsable de Turno.

Aquellas personas que en el proceso de evaluación de competencias no alcanzaran los requisitos mínimos requeridos para cubrir el puesto, se les indicará un plan de desarrollo, identificando los factores en los que deban mejorar y, brindándoles las herramientas que correspondan para que puedan participar en el siguiente proceso de evaluación que se realizare.

- Cuando la vacante sea para cubrir el puesto de **Vendedor Senior**, será indispensable que el personal seleccionado haya aprobado el curso de Descarga de Combustible. Aquellas personas que sean capacitadas para realizar la Descarga de Combustible, y que desempeñen la función de manera transitoria percibirán el adicional por Desempeño Transitorio por Mayor Función, hasta que efectivamente exista la vacante.
- Cuando la vacante sea para cubrir el puesto de **Lubriplaya**, será indispensable que el personal realice la capacitación correspondiente para realizar las tareas del puesto.
- Cuando la vacante sea para cubrir el puesto de Lubriexperto, será indispensable que la persona que se postule se haya desempeñado como Lubriplaya por un período de tiempo no menor a CINCO (5) años.

**ARTICULO 193°:** De existir disidencia entre lo considerado por LA EMPRESA y EL SINDICATO se dará intervención a la Comisión de Gestión y Productividad para que defina la divergencia planteada.

**ARTICULO 194°:** El ascenso del personal 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 realizarán ponderando los siguientes requisitos en su orden:

- a) Idoneidad para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función, posesión de título, licencia o cualquier otro requisito profesional, antecedentes científicos y docentes, experiencias técnicas, administrativas, cursos de formación o de cualquier otro orden;
- b) Existencia o no de sanciones disciplinarias en los últimos DOCE (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produjo la vacante; en caso de existir sanciones disciplinarias será ponderada su razonabilidad y su incidencia directa en orden a la situación del personal en relación con su eventual ascenso, no implicando ello revisión de las mismas.
- c) Comportamiento laboral general del personal y en particular comportamiento como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en LA EMPRESA.

### **DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES**

**ARTICULO 195°:** Para el caso del personal que sean destinados transitoriamente durante DIEZ (10) o más días de trabajo efectivo y continuo, a realizar tareas superiores a las desarrolladas habitualmente, tendrá derecho a percibir las remuneraciones básicas que correspondan a las funciones superiores que realice.

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

En ningún caso el personal que cumpla una Mayor Función podrá percibir una remuneración superior a aquel que habitualmente percibe el personal que reemplaza transitoriamente.

## JORNADA DE TRABAJO

### **ARTICULO 196°: 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 EL SINDICATO acordarán un sistema de jornada de trabajo que contemple los regímenes actualmente vigentes, ajustándose a las características de la actividad.

### **ARTICULO 197°: 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 establecidas como jornada. 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 jornadas y no medien razones de fuerza mayor que se lo impidieren.

### **ARTICULO 198°: JORNADA MÁXIMA.**

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

### **ARTICULO 199°: 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.

### **ARTICULO 200°: JORNADA REDUCIDA POR EMBARAZO.**

- a) Desde el momento en que el personal comprendido en el presente capítulo presenta el certificado médico de embarazo, se reducirá su jornada laboral en 2 horas diarias sin reducción de sueldo, es decir el personal pasará a trabajar 6 horas diarias en lugar de las 8 horas diarias como venía trabajando.
- b) Al llegar al quinto mes de embarazo la jornada laboral se reducirá a 4 cuatro horas diarias sin reducción de sueldo.
- c) Al llegar al séptimo mes de embarazo comenzará la licencia por maternidad, es decir que la misma tendrá inicio antes de lo estipulado por la ley de contrato de trabajo. Este beneficio adicional a la legislación lo otorga y lo abona la empresa.
- d) Las partes acuerdan que el beneficio superador de la ley de contrato de trabajo establecido en el punto c), no se podrá reducir para ser acumulado al período de licencia posterior al parto. En caso de nacimiento pre termino, el beneficio superador establecido en el punto "c" no se acumulará al descanso posterior al parto.
- e) Las partes dejan establecido que el beneficio aquí pactado no alcanzará al personal que haya sido contratado a tiempo parcial.

### **ARTICULO 201°: EXTENSION DE LICENCIA.**

El personal gestante que, vigente la relación laboral con una antigüedad mayor a un (1) año, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar, entre las opciones que contempla el artículo 183 de la LCT o por extender la licencia por maternidad un (1) mes con pago de haberes, beneficio éste que otorga y abona LA EMPRESA.

Cumplido dicho mes, el personal retornará a prestar tareas con los descansos diarios por lactancia establecidos en el artículo 179 de la LCT.

Las partes dejan establecido que tanto las opciones del artículo 183 de la LCT, como la que se pacta en el presente artículo, son excluyentes entre sí.

Este beneficio no es aplicable para aquel personal que se desempeñen en provincias en las que se prevean subsidios o beneficios adicionales superadores a los contemplados en la Ley Contrato de Trabajo y/o en el presente artículo.

#### **ARTICULO 202°: RÉGIMEN DE LICENCIAS.**

Las partes convienen expresamente que las licencias del personal se regirán de acuerdo con 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 con la modalidad de la actividad, cumpliendo para toda situación excepcional las normativas legales que son de práctica.

**ARTICULO 203°:** El personal tendrá derecho a una licencia especial, sin goce de remuneración de hasta TRES (3) días por año calendario y no más de DOS (2) días por mes, fundadas en situaciones particulares, de fuerza mayor, que impidan la prestación de sus servicios.

### **DESCANSOS Y FRANCOS**

**ARTICULO 204°: DESCANSO DENTRO DE LA JORNADA DE TRABAJO.** Aproximadamente a mitad de la jornada el personal gozará de un descanso de TREINTA (30) minutos, a efectos de que pueda alimentarse, recobrar fuerzas y mejorar su lucidez. Este descanso será organizado dentro de la estación a efectos de no comprometer el ciclo de servicios y la atención en la misma.

#### **ARTICULO 205°: DESCANSO ENTRE JORNADAS.**

Entre jornada y jornada de trabajo deberá mediar un tiempo no menor de DOCE (12) horas de acuerdo con lo estipulado en la legislación vigente. Cuando el personal salga de franco simple, el tiempo mínimo para retomar sus tareas no podrá ser inferior a TREINTA Y SEIS (36) horas (las doce horas como mínimo entre jornada y jornada, más las veinticuatro horas de su franco) y cuando el personal utilice su franco doble, el tiempo mínimo para retomar sus tareas no podrá ser inferior a SESENTA (60) horas (las doce horas como mínimo entre jornada y jornada, más las cuarenta y ocho horas de su franco doble).

#### **ARTICULO 206°: FRANCOS.**

El personal de OPESSA gozará como mínimo de SEIS (6) días de descansos al mes, que se distribuirán de manera tal que el personal pueda gozar de dos francos dobles al mes en función de las posibilidades de la operación de la estación.

#### **ARTICULO 207°: CALCULO DEL PAGO POR FRANCOS TRABAJADOS.**

Cuando el personal en su día franco preste tareas en la Estación, a requerimiento expreso de LA EMPRESA por razones exclusivamente de servicio, y atendiendo a su condición de personal mensualizado, percibirán como compensación por el día que desarrollen las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo los bonos; beneficios y/o conceptos no remunerativos, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por VEINTICUATRO (24), multiplicar el resultado por DOS (2), lo que determinará el monto a percibir por el personal.

En compensación por el descanso no gozado, se otorgará al personal otro de igual duración que compense la finalidad higiénica del mismo, teniendo el personal un plazo de CUARENTA Y CINCO (45) días para usufructuarlo, caducando de lo contrario dicho derecho.

El personal, dentro de los francos mensuales que le correspondan, tendrá derecho a gozar, mínimamente de uno de CUARENTA Y OCHO (48) horas.

## ADICIONALES.

### **ARTICULO 208°: ANTIGÜEDAD.**

El personal con antigüedad superior a DOS (2) años percibirá un adicional de monto fijo y carácter remunerativo denominado “**adicional por antigüedad**”, que se graduará en función de sus años de servicio.

El monto de dicho adicional se establece por año de antigüedad que se encontrará en el Anexo II. El monto del adicional será actualizado en la misma proporción que los salarios básicos.

### **ARTICULO 209°: FALLO DE CAJA.**

A todo personal se le reconocerá una suma mensual en concepto de Fallo de Caja que se encontrará en el Anexo II.

**ARTICULO 210°:** LA EMPRESA podrá descontar de los haberes del personal que cobre el Adicional Fallo de Caja, los montos por faltantes o fallas en el manejo de valores, cuando así correspondiere, debiendo documentar dichos faltantes a fin de proceder al descuento respectivo.

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

Asimismo, en el supuesto de faltante de fondos, la totalidad del personal que se hubiesen desempeñado en el turno, serán responsable, en forma solidaria. Salvo que se hubiese trabajado por islas, en cuyo caso serán responsable de este faltante él o el personal que se desempeñe en el misma.

En el caso de faltante en “sobre de recaudación”, responderá el personal encargado de su confección, si es que este no cumplió con lo establecido en la norma de procedimiento.

Los faltantes serán notificados al personal por nota.

En caso de faltantes o sobrantes en las cajas, el personal tiene derecho a solicitar el control individual de las planillas diarias de rendición, a efectos de detectar dichas diferencias y así poder compensar las existentes.

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

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

### **ARTICULO 211°: COMISION LUBRIEXPERTO Y LUBRIPLAYA.**

La misma será del CUATRO POR CIENTO (4%) sobre las ventas que realice el personal de todos los productos con Bases Lubricantes que se comercializan en el Lubricentro – Boxes, y en el caso de corresponder, del OCHO POR CIENTO (8%) del valor del servicio de scanner realizado por el personal. Esta comisión (en conjunto) tendrá un tope del TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) del sueldo bruto del personal involucrado.

### **ARTICULO 212°: ADICIONAL RELEVANTE.**

En aquellas EE.SS. en las que sea necesario contar con la figura de RELEVANTE, LA EMPRESA designará para desarrollar tal función alguien del personal.

EL RELEVANTE cubrirá ausencias y reemplazos en los diferentes turnos en los que se desarrolle la actividad en la estación a la cual pertenece.

Cuando el personal fuera designado RELEVANTE, se hará acreedor a un adicional de carácter remunerativo equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) de su salario básico mientras cumpla dicha función.

En el caso excepcional en que los niveles de actividad de la estación así lo requieran, LA EMPRESA evaluará la necesidad de designar un RELEVANTE adicional.

**ARTICULO 213°: HORARIO DISCONTINUO LUBRIS.**

El Lubriplaya o el Lubriexperto que realice algún tipo de horario discontinuo percibirá un Plus del CINCO POR CIENTO (5%) de su salario básico.

**CAPACITACIÓN.****ARTICULO 214°. ADICIONAL DISPONIBILIDAD POR CAPACITACION.**

A efectos compensar el tiempo que insume la capacitación que el personal realiza antes de iniciar su jornada o luego de culminada la misma, se establece el pago del “Adicional Disponibilidad por Capacitación”.

El monto de este, se estipula en el TRES POR CIENTO (3%) del salario básico.

**OTROS ADICIONALES.****ARTICULO 215°: TOLERANCIA HORARIA.**

El personal que realice planillas diarias de rendición de caja y dinero al comenzar o finalizar su turno, se le reconocerá bajo el concepto de TOLERANCIA HORARIA, como compensación por el tiempo adicional que requerirá dicha tarea, monto que se encontrará en el Anexo I.

**ARTICULO 216°: PRESENTISMO.**

Este adicional/incentivo mensual será pagado en su totalidad cuando el personal cumpla con las tareas asignadas en forma efectiva y de modo perfecto.

A continuación, se detallan las ausencias que incidirán, o no, para el cómputo del “PRESENTISMO”:

**INCIDE**

Llegada tarde justificada/injustificada  
Suspensión por sanción  
Retiro anticipado injustificado  
Enfermedad en Art. 211 LCT  
Falta con aviso injustificada/justificada  
Licencia por enfermedad inculpable  
Licencia por Atención Familiar enfermo  
Falta sin aviso injustificada/justificada  
Licencia por excedencia  
Licencia extraordinaria sin haberes/con haberes  
Licencia sin goce de haberes.

**NO INCIDE**

Retiro anticipado justificado  
Retiro anticipado enfermo  
Lactancia  
Maternidad síndrome de down  
Fenómeno meteorológico  
Licencia por fallecimiento familiar directo  
Licencia por adopción  
Dador de sangre  
Inicio accidente de trabajo  
Vacaciones  
Licencia por examen  
Licencia por accidente de trabajo  
Licencia gremial  
Licencia por matrimonio  
Licencia por maternidad  
Licencia por nacimiento de hijos

El cómputo del adicional/incentivo será definido de la siguiente manera:

- En caso de registrarse una sola falta, que esté dentro del listado que computan, el personal recibirá el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del adicional/incentivo.
- En caso de registrar una segunda falta, que esté dentro del listado que computan, el personal recibirá el TREINTA Y TRES POR CIENTO (33%) del adicional/incentivo.
- Quien sume/acumule más de DOS (2) ausencias durante el transcurso del mes, pierde la posibilidad de cobrar monto en concepto de “Presentismo”.

El personal sufrirá un descuento sobre el total del concepto "Presentismo", de acuerdo con las siguientes situaciones (de llegadas tardes o retiros anticipados) y según el siguiente criterio:

- El personal que sume VEINTICINCO (25) minutos acumulados durante el transcurso del mes se le descontará el CINCUENTA POR CIENTO (50%) del total.
- Aquel que sobrepase los VEINTICINCO (25) minutos y acumule hasta TREINTA Y CINCO (35) minutos percibirá el TREINTA Y TRES (33%) del total.
- Quien sobrepase esa cantidad de minutos perderá el total del "Presentismo".

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

#### **ARTICULO 217°: EVALUACION DE DESEMPEÑO.**

Las partes acuerdan que, en forma semestral, se realizará una evaluación individual de desempeño del personal. Dicha evaluación se adaptará a las técnicas específicas que existan sobre el tema, que serán convenidas con EL SINDICATO.

Su resultado será comunicado en cada oportunidad al evaluado, contemplándose la posibilidad que el mismo realice y deje constancia de las observaciones respecto del resultado.

Aquel personal cuya evaluación no sea satisfactoria, será reevaluado luego de haber recibido la capacitación correspondiente a efecto de cumplimentar los estándares del puesto, en cuya oportunidad y de no resultar satisfactoria nuevamente esta evaluación LA EMPRESA podrá adoptar las medidas que crea conveniente, con la debida intervención de EL SINDICATO.

Este sistema de evaluación de desempeño que proyectará LA EMPRESA, con la debida y oportuna intervención de EL SINDICATO, constituirá un factor determinante en la mejora del ganancial anual del personal; sin que ello implique un cambio de categorización, cargo y función. Teniendo en cuenta a dichos efectos el resultado obtenido en la correspondiente reevaluación y las pautas presupuestarias establecidas por LA EMPRESA a tales fines.

#### **ARTICULO 218°: BONO DE DESEMPEÑO SEMESTRAL. COMPUTO.**

El primer período de evaluación comenzará en el mes de enero y finalizará en junio, y el segundo comenzará en el mes de julio y finalizará en diciembre.

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

Dicho bono podrá alcanzar un SIETE PUNTO SIETE POR CIENTO (7.7%) como máximo para las categorías B, C y D, y un DIEZ POR CIENTO (10%) como máximo para la categoría E, sobre la suma de los salarios básicos recibidos en el semestre evaluado. Para dicho concepto se contemplará un presupuesto anual del SEIS POR CIENTO (6%) máximo sobre la masa salarial.

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

CALIFICACION	CATEGORIA E	CATEGORIA D, C Y B
Sobresaliente	10%	7,70%
Destacado	6,90%	5,40%
Satisfactorio	4,60%	3,80%
Cumple Parcialmente	3,20%	2,70%
Insuficiente	0,00%	0,00%

#### **CARENCIA DE TRANSPORTE PÚBLICO**

**ARTICULO 219°:** LA EMPRESA facilitará el transporte del personal a fin de paliar la carencia de transporte público hacia o desde los lugares de trabajo.

## ROPA DE TRABAJO

**ARTICULO 220°:** 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 personal será obligatorio, quién será responsable de su mantenimiento, limpieza y la devolución de la última entrega al finalizar su relación laboral.

La ropa de trabajo será de uso personal e individual del personal, estando a cargo de LA EMPRESA el costo, la elección del modelo, tipo de tela y color de las prendas, las que deberán ser adecuadas a las épocas de verano e invierno, como así también los zapatos, camperas y cualquier otra prenda o elemento de protección personal que se entregue para su uso.

LA EMPRESA proveerá, libre de todo cargo, según los puestos de trabajo los siguientes elementos: TRES (3) camisas, TRES (3) pantalones, UN (1) buzo, UNA (1) gorra o visera, UNA (1) campera y DOS (2) pares de zapatos.

La entrega de Camisas y Pantalones se realizarán cada CUATRO (4) MESES; la Campera cada DOS (2) AÑOS; las gorras o viseras y el buzo se entregarán cada UN (1) año, los zapatos de Seguridad cada SEIS (6) meses.

Cuando el personal ingrese se le entregarán DOS (2) mudas completas, un (1) par de zapatos, incluyendo UNA (1) campera cuando el ingreso sea en época invernal.

LA EMPRESA tendrá DIEZ (10) días hábiles para formalizar dicha entrega, a partir de allí se computarán los tiempos para las entregas posteriores.

Específicamente se estipula que para el personal de Lubricentro o Boxes en caso de dañarse su indumentaria o de no mantener las condiciones de seguridad, la misma será repuesta de inmediato sin importar el tiempo transcurrido desde su entrega.

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

**Anexo III**  
**Personal Base – OPESSA – Capítulo III**

**SUELDOS BÁSICOS**

**SUELDOS BÁSICOS - OPESSA**

Categoría	Básico Marzo de 2022		Junio 2022 15%		Agosto 2022 10%		Septiembre 2022 5%	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
<b>B</b>	80602	90668	92692	104268	100753	113335	104783	117868
<b>C</b>	84906	98525	97642	113304	106133	123156	110378	128083
<b>D</b>	92036	106860	105841	122889	115045	133575	119647	138918
<b>E</b>	104818	120191	120541	138220	131023	150239	136263	156248

**ADICIONALES**

**Adicionales OPESSA**

Adicionales	mar-22	jun-21	ago-22	sep-22
	13%	15,0%	10%	5,00%
Antigüedad	338	389	423	439
Fallo de caja	4686	5389	5858	6092
Tolerancia Horaria	3124	3593	3905	4061
Presentismo	6641	7637	8301	8633

**PRIMAS ZONALES**

PROVINCIA	ESTACION	% PRIMA
CHUBUT	COMODORO RIVADAVIA	29
CHUBUT	PUERTO MADRYN	23
CHUBUT	TRELEW	23
MENDOZA	SARMIENTO	35
MENDOZA	USPALLATA	30
NEUQUEN	PIEDRA DEL AGUILA	20
NEUQUEN	NEUQUEN	10
NEUQUEN	S.M. DE LOS ANDES	20
RIO NEGRO	BARILOCHE	20
RIO NEGRO	GENERAL ROCA	10

**CAPITULO IV**  
**Personal Jerárquico y Superior.**  
**CONDICIONES GENERALES**

**ARTICULO 221°: PERSONAL JERARQUICO Y SUPERIOR** En el marco de lo previsto en el Artículo 3°, apartados A) y B) del presente convenio, las partes establecen que estarán encuadrados en el presente Capitulo, el personal que revista calificación PS 1 a PS 4 y PS 2 E&P a PS 5 E&P, que a su vez desarrollen funciones de gestores, técnicos, soporte técnico, inspector, programadores, supervisores, Company Representative y equivalentes, en dependencias de estaciones de servicio, refinéras, química, lubricantes y combustible, terminales y ductos, exploración y producción continente y costa afuera, y centros de tecnología.

	PS 1	PS 2		
Downstream / Comercial / Corporación	TECNICO CONTROL CIT	GESTOR DE ACTIVOS	TECNICO MANTENIMIENTO	
	TECNICO FACTURACION	SOPORTE TÉCNICO A USUARIOS	TECNICO MONITOREO	
	TECNICO ALMACENES	TECNICO ABM DE CLIENTES	TEC. OPERACION COMERCIAL YPF DIRECTO	
		TECNICO ABM DE FLOTA	TECNICO OPERACION DEPOSITOS AGRO	
		TECNICO ADMINISTRACION	TECNICO OPERACION TELEFONICA	
		TECNICO ADMINISTRACION DE FLOTA	TECNICO OPERACION YPFD MINERIA	
		TECNICO ADMINISTRACION YPF DIRECTO	TECNICO OPERATIVO	
		TECNICO APOYO A LA GESTION OPERATIVA	TECNICO RECAUDACION	
		TECNICO APOYO OPERATIVO	TECNICO SERVICIOS GENERALES	
		TECNICO CERTIFICACIONES	TECNICO SOPORTE OPERATIVO	
		TECNICO CERTIFICACIONES Y GAF	TECNICO TRANSPORTE	
		TECNICO CONTROL GESTION TECNICA	TECNICO TRANSPORTE Y FACTURACION	
		TECNICO CUENTAS A PAGAR	TECNICO YPF MINERO	
		TECNICO GESTION DE COBRANZAS	TEC. MONITOREO PROGRAMAS Y ENTREGA	
		TECNICO GESTION DOCUMENTAL	TECNICO RECEPCION ALMACENES	
		TECNICO INFORM. TECNICA	TECNICO DESPACHO ALMACENES	
		TEC. APOYO JEFATURA REGIONAL	TECNICO CONTROL INVENTARIO DE ALMACENES	
		TECNICO LABORATORIO MOVIL	TECNICO OPERACIONES ALMACENES	
		TECNICO LOGISTICO	TECNICO ACTIVACION ALMACENES	
			TECNICO APOYO A GESTION ALMACENES	
		PS 3	PS 4	
		INSPECTOR DE CARGAMENTO	TECNICO COMERCIO EXTERIOR	SUPERVISOR BLENDING (REFINO)
		TECNICO MESA DE CANJE	TECNICO CONTABILIDAD Y BANCOS	SUPERVISOR PRODUCCION
		RUTEADOR DE PESADOS	TECNICO CONTROL DE PRODUCTOS	SUPERVISOR SERVICIOS AUXILIARES
		SUPERVISOR AEROPLANTAS	TECNICO CONTROL FISICO	SUPERVISOR DESPACHO CENTRAL
		SUPERVISOR BLENDING (CILE)	TECNICO CONTROL TERCEROS	TECNICO PROGRAMACION PRODUCCION
		SUPERVISOR BLENDING COMERCIAL	TECNICO CONTROL Y MOV PRODUCTO	INSPECTOR DE MANTENIMIENTO
	SUPERVISOR BOMBERO	TECNICO GESTION DE CONTRATOS	INSPECTOR DE OBRAS	
	SUPERVISOR CARGADERO GRANEL	TECNICO GESTION DE MORA TARDIA	INSPECTOR DE PAROS	
	SUPERVISOR DUCTOS	TECNICO INSPECCION AEROPLANTAS	PROGRAMADOR DE PAROS	
	SUPERVISOR ENVASADO	TECNICO LABORATORIO	PROGRAMADOR MANTENIMIENTO	
	SUPERVISOR LABORATORIO	TECNICO LOGISTICA COMERCIAL	TECNICO EQUIPOS COMBUSTION	
	SUPERVISOR LOGISTICA OPERATIVA	TECNICO MANDATARIOS	TECNICO INSPECCION INTEGRIDAD	
	SUPERVISOR MANTENIMIENTO	TECNICO MANTENIMIENTO MINERIA	TECNICO CONTROL TRANSACCIONAL	
	SUPERVISOR PLANTAS	TECNICO PAGOS	TECNICO MODELOS OPERATIVOS	
	TECNICO DE INSPECCION	TECNICO PLANIFICACION LOGISTICA	TÉCNICO DE INFRAESTRUCTURA	
	SUPERVISOR PROGRAMACION	TECNICO PROGRAMACIÓN	SUPERVISOR DE PRODUCCION DE ALSFALTOS	
	TECNICO CATALOGACION	TECNICO RETRIB. Y DOCUM. DE VENTAS	SUPERVISOR DE PUERTOS.	
	SUP. TERMINAL COMBUSTIBLES / GLP	TECNICO SAC QUIMICA	TECNICO OPERACION ELECTRONICA	
	TECNICO ADMINISTRACION CONTRATOS	TECNICO SERVIDUMBRES	PROGRAMADOR ALMACENES	
	TECNICO ADMINISTRACION DE INGRESOS	TECNICO SOPORTE COMERCIAL	TÉCNICO INSPECCIÓN OPERATIVA	
	TECNICO ADMINISTRATIVO LEGAL	TECNICO TOW		
	TECNICO ANALISIS DE RIESGO CREDITICIO	TECNICO OPERACIONES YER		
	TECNICO CALIDAD DE ENVASES	TECNICO LOGISTICO AGRO		
	TECNICO ESPECIALISTA VOLUMETRIA	SUPERVISOR ALMACENES	PS 5	
	TÉCNICO END (EN ENSAYOS NO DESTRUCTIVOS)	TÉCNICO QAQC	TECNICO EN INFRAESTRUCTURA ESPECIALIZADO	

	PS2 E&P	PS 3 E&P		
Upstream	COMPANY REPRESENTATIVE EN ENTRENAM. PERFORACION	COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION SEMISENIOR	SUPERVISOR CORROSION	
	COMPANY REPRESENTATIVE EN ENTRENAMIENTO WO	COMPANY REPRESENTATIVE WORKOVER SEMISENIOR	SUPERVISOR INTEGRIDAD	
	TECNICO APOYO A LA GESTION OPERATIVA	PROGRAMADOR CARGAS SOLIDAS Y LIQUIDAS	SUPERVISOR MANTENIMIENTO	
	TECNICO SERVICIOS AL PERSONAL	PROGRAMADOR CEMENTACION	SUPERVISOR TRANSPORTE	
	TECNICO SERVICIOS GENERALES	PROGRAMADOR PERFORACION	PROGRAMADOR MANTENIMIENTO	
	TECNICO SEGUIMIENTO DE CONTRATOS	PROGRAMADOR PyWO	PROGRAMADOR SERVICIOS AUXILIARES	
	TECNICO DE ESTIMULACION	PROGRAMADOR TERMINACION	TECNICO CARTOGRAFO	
		PROGRAMADOR WIRELINE	PROGRAMADOR MATERIALES	
		PROGRAMADOR WORKOVER	PROGRAMADOR LOGISTICA	
		ESPECIALISTA PULLING	PROGRAMADOR TRANSPORTE	
		ESPECIALISTA SERVICIOS DE PRODUCCION	TECNICO MASS	
		PROGRAMADOR ENERGIA	TECNICO MEDIO AMBIENTE	
		PROGRAMADOR PyMO	TECNICO SEGURIDAD	
		PROGRAMADOR SERVICIOS AL POZO	ESPECIALISTA WIRELINE/SLICKLINE	
		SUPERVISOR PLANTAS TRAT.CRUDOS/AGUA	SUPERVISOR DE WATER TRANSFER	
			SUPERVISOR DE ARENA	
	PS 4 E&P	PS 5 E&P		
	COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION SENIOR	COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION EXPERTO		
	COMPANY REPRESENTATIVE WORKOVER SENIOR	COMPANY REPRESENTATIVE WORKOVER EXPERTO		
	SUPERVISOR COMPRESION			
	SUPERVISOR PRODUCCION			
	SUPERVISOR PULLING			
	SUPERVISOR SALA DE CONTROL (PYMO)			
	SUPERVISOR PLANTAS GLP/GAS			
	SUPERVISOR ENERGIA			
	INSPECTOR OBRAS			
SUPERVISOR ESTIMULACION				
SUPERVISOR RECUPERACION SECUNDARIA				
TECNICO RESERVORIOS				
SUPERVISOR SALA DE CONTROL (LYA)				
INSPECTOR CONTRATOS DEDICADO				
SUPERVISOR SALA CONTROL PULLING				
SUPERVISOR SALA CONTROL PRODUCCION				

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

**ARTICULO 222°: NUEVOS PROFESIONALES**

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

**ARTICULO 223°: DIRECCION Y ORGANIZACION EMPRESARIA**

Para ejercitar adecuadamente las funciones y responsabilidades que LAS EMPRESAS asumen como prestatarias de un servicio esencial, requieren del goce de una integral capacidad de gestión y que sus políticas se instrumenten con eficacia y celeridad. Por ello LAS EMPRESAS tendrán el derecho exclusivo y excluyente de definir y determinar las políticas e instrumentos de la operación y conducción del negocio que la experiencia y criterio empresario hagan aconsejables.

La definición de las estructuras organizativas del trabajo y sus procedimientos, la planificación técnica y económica, así como el desenvolvimiento pleno de la actividad son de su exclusiva competencia y responsabilidad, conservando para sí el rol pleno de la gestión.

Las partes reconocen y ratifican que la organización, planificación y atribución del trabajo es facultad privativa del empleador, por ello es de exclusiva facultad cubrir o no las vacantes que se produzcan. Cuando LAS EMPRESAS resolvieren cubrirlas, podrán hacerlo con personal perteneciente a ella o bien recurrir a la contratación de personas ajenas a la misma; en el primer caso elegirá a quienes a su juicio reúnan las condiciones personales y de conocimiento que el puesto requiera, de acuerdo

con las definiciones y especificaciones establecidas en este convenio.

Observando el principio del ejercicio responsable de los derechos y obligaciones surgidos de la relación laboral, ambas partes harán uso de las facultades que les competen ajustándose a las normas establecidas, actuando responsablemente con objetividad, razonabilidad y buena fe. El personal comprendido en este convenio tiene como deber social y solidario cumplir sus funciones idónea y diligentemente.

En este contexto, LAS EMPRESAS evitarán toda forma de trato discriminatorio fundado en razones de sexo, religión; raza, políticas y/o sindicales.

#### **ARTICULO 224°: INGRESOS Y ASCENSOS**

LAS EMPRESAS posibilitarán a EL SINDICATO a presentar postulantes para los ingresos que se produzcan, así como tomar conocimiento en los ascensos que se generen.

#### **ARTICULO 225°: LICENCIA ANUAL DEL PERSONAL DE TURNO**

Atendiendo las características especiales del personal de turno rotativo y diagramado en lo referente a su situación personal/familiar, la licencia de este personal se podrá flexibilizar en TRES (3) tercios. Los dos primeros tercios, aunque se tomen separadamente, se considerarán como la licencia ordinaria, computándose estas fracciones íntegramente como días corridos al igual que para el personal diurno.

El tercio restante podrá ser fraccionado como días a cargo de licencia, no pudiéndose superar los DOS (2) días consecutivos en concepto de "Cargo Licencia" por mes. El goce de esta fracción se debe comunicar a la jefatura con suficiente antelación (no menor a 72 hs).

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

#### **ARTICULO 226°: CALCULO DEL PAGO POR FRANCO Y FERIADOS**

El personal que preste tareas en un día franco o feriado, a requerimiento expreso de LA EMPRESA por razones exclusivamente de servicio y atendiendo su condición de personal diurno (mensualizado) percibirá como compensación por el día que desarrolle las mismas, la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo bonos, beneficio por vehículo y/o vivienda, conceptos variables y en general todo rubro que no revista tal carácter) por VEINTICUATRO (24), y multiplicar el resultado por DOS (2), lo que determinará el monto a percibir por el personal.

Para el caso particular del personal que trabaje en turno (12 horas), se realizará el mismo cálculo, pero tomando el divisor DIECISEIS (16) en lugar de VEINTICUATRO (24).

Cuando la jornada suplementaria del personal de turno sea coordinada en uno de los días de los extremos de su periodo de descanso, es decir el inmediato anterior al primer día hábil de comienzo de su diagrama o al día siguiente de su último día hábil estipulado en la rotación que está terminado; y solo una vez al mes no generará el goce de franco compensatorio alguno, salvo que no lo pudiera gozar por razones empresarias.

#### **ARTICULO 227°: FRACCIONAMIENTO.**

Atento las características especiales que cumple el personal encuadrado en el presente capítulo, por las que, en forma excepcional y atento a necesidades operativas, LA EMPRESA solicita concurren a cumplir tareas en un día feriado o franco, es menester acordar las pautas para su compensación económica, teniendo en cuenta el tiempo de duración en que efectivamente se cumplan las misma.

En base a ello, las partes acuerdan que en todos aquellos casos en que LA EMPRESA solicite que el personal cumpla sus tareas en un día franco o feriado, conllevará el derecho a la percepción económica, el cual se fraccionara conforme al siguiente detalle:

- **Hasta media jornada:** equivalente a la suma del CINCUENTA POR CIENTO (50%) que percibe habitualmente.
- **Más de media Jornada:** el equivalente a la suma del CIEN POR CIENTO (100%) que percibe habitualmente.

Se destaca que la media jornada a la que se hace referencia es de SEIS (6) horas para el personal de turno 12 hs (4x4) y de CUATRO (4) horas para el personal diurno según corresponda.

#### **ARTICULO 228°: FRANCO COMPENSATORIO. FRACCIONAMIENTO.**

Asimismo, las partes acuerdan que el personal que cumpla sus tareas en su día de franco, además de conllevar el pago antes señalado, tendrá el reconocimiento de su respectivo franco compensatorio, según el siguiente fraccionamiento.

- Si la persona trabajó hasta media jornada: Recibirá ½ franco compensatorio.
- Si la persona trabajó más de media jornada: Recibirá 1 franco compensatorio.

Se deja en claro que la media jornada a la que hace se hace referencia precedentemente es de SEIS (6) horas para el personal de turno (12 horas de trabajo) y CUATRO (4) horas para el personal diurno (8 horas de trabajo).

A efectos de que el personal pueda gozar del proporcional del “franco compensatorio” deberá previamente acumular la suma de dos medias jornadas de trabajos cumplidas en días de franco, ello a fin de compensar la finalidad higiénica del mismo

El plazo para usufructuar los francos compensatorios es de CIENTO OCHENTA (180) días, termino en el cual caducará dicho derecho. Estableciéndose asimismo que deberá darse prioridad en el otorgamiento a los francos compensatorios que se hayan devengado en la fecha más próxima a su vencimiento.

#### **ARTICULO 229°: REGLAMENTACIÓN USUFRUCTO FRANCO COMPENSATORIOS.**

Los francos compensatorios se tomarán teniendo en cuenta la siguiente reglamentación:

- a) La Jefatura deberá otorgar el descanso compensatorio en la semana siguiente de que el mismo se haya generado.
- b) En caso de que lo indicado en el punto a) no se produzca, el personal podrá hacer uso de ese derecho desde el primer día hábil de la semana subsiguiente, o en el primer día laboral posterior al período de franco, cuando se trate de personal que cumple diagramas de turnos rotativos. A tal efecto, deberá existir una comunicación formal y previa por parte del personal, efectuada con una anticipación no menor de 24 horas. Todo ello de conformidad con el art. 207 LCT.
- c) La negativa a su goce en los términos antes indicados, por razones empresarias esgrimidas por la jefatura, deberá estar debidamente fundada y formalmente comunicada al personal. En tal supuesto, pasados 20 días corridos de la negativa fundada y formal de la jefatura, el personal podrá reiterar la comunicación de uso del franco compensatorio por dos oportunidades más, debiendo existir entre cada una de esas notificaciones un intervalo de al menos 20 días corridos.
- d) Si se agotaron las peticiones antes indicadas, y persiste la negativa, el personal quedará liberado para gozar de su descanso compensatorio en la fecha que más conveniente le resulte. Decisión que no podrá ser tomada por la jefatura como antecedente perjudicial al momento de evaluar al personal.
- e) Se considera medio idóneo para la formalización de las comunicaciones a las que hacen referencia los párrafos anteriores, la remisión de un correo electrónico desde la casilla laboral que tiene cada personal.

El mecanismo descrito anteriormente se hará operativo en el hipotético supuesto que la jefatura y el personal no hayan logrado acuerdo respecto de la fecha de otorgamiento del descanso compensatorio.

**ARTICULO 230°: ANTIGÜEDAD Y EXPERIENCIA APLICADA.**

Como correlato de lo antes expuesto, al personal con antigüedad superior a DOS (2) años, se le abonará un monto, bajo el concepto de “**Antigüedad y Experiencia Aplicada**”, que podrá oscilar anualmente según la correspondiente evaluación de desempeño; de conformidad al con el esquema que se encontrará en el Anexo IV. Los mencionados valores serán actualizados en la misma proporción que los salarios básicos.

**ARTICULO 231°: BRIGADA CONTRA INCENDIO.**

Tendrán derecho a percibir este concepto todo el personal operativo que preste tareas en Complejos Industriales, y que sean designados por LA EMPRESA para formar parte de dicha brigada. En consecuencia, además de superar los exámenes médicos correspondientes, deberán participar de las acciones de formación específicas: capacitación (no menor a 24 horas anuales), entrenamiento junto a bomberos, simulacros operativos, participación en asistencia a siniestros y toda otra acción que se defina al respecto.

Para el caso especial de las Estaciones de Bombeo, y en función de lo establecido por la Resolución E 120/17 “Reglamento Técnico de Transporte de Hidrocarburos”, dictada por la Secretaría de Energía de la Nación, que establece en forma obligatoria que la totalidad del personal que desarrolle tareas en Estaciones de Bombeo de la Red de Conductos deben capacitarse permanentemente y obtener una habilitación especial para desempeñar dichas funciones, además de realizar patrullajes terrestres para verificar el estado de las instalaciones a su cargo y detectar anomalías, las partes acuerdan que el personal que se desempeñe como Operador de Ductos se considerará incluido en Brigada contra Incendio a la totalidad del personal que trabaje en tales dependencias, debiendo participar de las acciones mencionadas, y con el reconocimiento del adicional correspondiente. La inclusión en este sistema de Brigada no modificará lo establecido respecto del régimen de jornada laboral en el caso de que dichas actividades se desarrollen en jornadas u horarios no habituales.

El monto del mencionado concepto será equivalente al CINCO POR CIENTO (5%) del sueldo básico.

Quien deje de estar asignado a la brigada, dejará de percibir el adicional por tal función.

**ARTICULO 232°: ADICIONAL DISPONIBILIDAD HORARIA MINERIA.**

Este adicional alcanza al personal propio de LA EMPRESA que está asignado laboralmente en las Minas Veladero, Lama, Provincia de San Juan, y que ejerce tareas administrativas de Facturación (Facturadores).

El monto del mencionado concepto será equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) del sueldo básico.

**ARTICULO 233°: ADICIONAL DE CAMPO.**

Este adicional alcanzará al personal de Supervisión Operativa de Yacimientos, siendo éstos los Supervisores de Producción, Mantenimiento y de Plantas de Petróleo y Gas, para el negocio de Exploración y Producción. Este adicional tendrá carácter no remunerativo.

El monto del mencionado adicional se encontrará en el Anexo IV.

**ARTICULO 234°: VIANDA PERMANENCIA.**

Dadas las condiciones climáticas y geográficas donde el personal presta tareas que hacen necesario una alimentación adecuada, y teniendo en consideración el régimen de trabajo 1X1 con permanencia en el lugar de prestación de tareas (1 día de trabajo por 1 día de descanso, es decir 15x15 o aquella que se pueda implementar en el futuro) que cumple el personal bajo la función de COMPANY REPRESENTATIVE, SUPERVISOR DE WORK OVER y SUPERVISOR DE PERFORACIÓN las partes acuerdan la creación de un adicional “VIANDA PERMANENCIA”, la que tendrá carácter no remunerativo a todos sus efectos y estará encuadrada dentro del régimen establecido por el Art. 1 de la Ley 26.176. El valor de dicho concepto se encontrará en el Anexo IV. Dicho adicional tiene por objeto cubrir la debida alimentación del personal mientras se encuentre en el Diagrama de Trabajo (1x1). Este adicional tendrá el mismo sistema de ajuste que rige para la “Vianda Ayuda Alimentaria”.

**ARTICULO 235°: ADICIONAL TORRE.**

Este adicional reconoce el esfuerzo y compromiso asumido por el personal del sector perforación en la función de COMPANY REPRESENTATIVE, SUPERVISOR DE WORK OVER y SUPERVISOR DE PERFORACIÓN y atento el régimen y diagrama de trabajo que cumplen. Este adicional será no remunerativo a todos sus efectos por mes, monto que se encontrará en el Anexo IV.

El presente adicional será percibido por diagrama efectivamente trabajado o que le hubiere correspondido trabajar en la hipótesis de hallarse en goce de licencia por vacaciones, enfermedad o accidente y/o cualquier otra licencia que devengue salario que por Ley o Convención Colectiva según corresponda.

**ARTICULO 236°: ADICIONAL TURNO NOCTURNO MANANTIALES BEHR.**

En atención necesidades operativas, exclusivas de los Activos Manantiales Behr Norte y Sur (Regional Chubut y Santa Cruz), se implementa un sistema de turno nocturno que tendrá las siguientes particularidades:

- 1) Será exclusivo para los Activos Manantiales Behr Norte y Sur (Regional Chubut y Santa Cruz)
- 2) El personal involucrado en el sistema ostenta el nivel de supervisión de producción y plantas, personal propio E&P (Capítulo IV del presente convenio).
- 3) Se realizarán guardias en el turno de 20.00 a 08.00 horas. Una vez finalizada la misma, el personal involucrado gozará del descanso que corresponda. Dicho diagrama será confeccionado por los responsables operativos del servicio y podrá ser modificado de acuerdo a las necesidades operativas.
- 4) Las funciones son las propias a realizar de acuerdo a la descripción de su puesto y categoría (tareas inherentes a un Supervisor de Producción / Plantas), entre las que se encuentran: supervisar, evaluar y solucionar, eventuales fallas que se detecten durante el horario de dicha guardia, las cuales pueden ser reportadas por los coordinadores de turno, a través del monitoreo que se efectúa desde la sala de coordinación/telemetría. En caso de ser necesario, se decidirá la convocatoria de servicios contratados, atento las particularidades de cada suceso y la urgencia en la solución del mismo.

La denominación del presente adicional será **“Adicional Turno Nocturno Manantiales Behr”**, monto que se encontrará en el Anexo IV, y será percibido exclusivamente por el personal involucrado y especificado en el punto anterior, en la medida en que se encuentre en el cronograma de turnos nocturnos confeccionado por la Gerencia Operativa del Activo.

**TRABAJO EN CONTINGENCIAS.**

**ARTICULO 237°:** Las partes reconocen como valor primordial el esfuerzo y compromiso asumido por el personal crítico de Supervisión Operativa en Yacimientos, con incondicional dedicación y constante exposición a circunstancias adversas.

**ARTICULO 238°:** Las partes acuerdan establecer el marco normativo, alcance y proceso de aplicación a los efectos de regular los diagramas de Trabajo de Contingencia que afecten la continuidad de las operaciones en sus condiciones normales y habituales.

Las posiciones del personal de Supervisión Operativa que podrán ser convocadas, según necesidades operativas, son:

- Producción
- Mantenimiento
- Supervisores de Plantas de Petróleo y Agua
- Auxiliares
- Servicios al Pozo

Las mismas son mencionadas a título meramente informativo, no siendo limitante a las anteriormente detalladas.

**ARTICULO 239°:** Que atento lo mencionado en el párrafo anterior es primordial definir las condiciones necesarias para proceder a declarar el estado de contingencia.

- Se considerará contingencia toda atención a la operación en forma excepcional y adicional a los trabajos normales y habituales que aseguren la continuidad de los servicios, en situaciones donde es necesaria la participación de personal propio ante la falta total o parcial del servicio de empresas contratistas. En este sentido, abarcará todo hecho que no ha podido ser previsto o que, habiendo sido previsto, no hubiere podido ser evitado.
- Entiéndase complementariamente por situación de contingencia y al solo efecto enunciativo, la situación generada por cortes de ruta, piquetes, bloqueo de instalaciones, falla de personal o servicio por causas inherentes a contratistas, medidas gremiales y cualquier otra situación extraordinaria etc.; que generen la necesidad de cubrir la carencia mencionada, a través de una acción materializada por personal superior de LA EMPRESA.
- LA EMPRESA declarará situación de contingencia cuando sea necesario asegurar la consecución de tareas de índole permanente, asociada a la actividad del negocio e imprescindible para la continuidad de las operaciones.
- Se debe cubrir la carencia del servicio de la contratista con personal propio.

Asimismo, las partes acuerdan que:

- Las situaciones de conflicto, que pongan en riesgo la producción de OIL & GAS y mientras la extensión de la jornada no exceda las 12 horas deberán ser atendidas por personal propio, del sector afectado, pudiendo recibir colaboración de otros sectores, no siendo aplicable en tal sentido el pago del adicional por Trabajo en Contingencias. En efecto, LA EMPRESA y EL SINDICATO con el fin de remunerar la situación antes mencionada han acordado oportunamente el pago de los siguientes adicionales: a) dedicación funcional, b) adicional supervisor, c) adicional de campo E&P, d) guardia, etc.
- El cumplimiento de las tareas mencionadas en el punto anterior, se canalizan mediante un diagrama de turnos rotativos permanentes, conformado por personal propio e idóneo técnicamente en función de la naturaleza de la actividad a realizar dicho diagrama entra en vigencia a partir de la activación formal del estado de contingencia. La duración de los turnos puede variar en función de la necesidad operativa de cada área o sector, no debiendo ser en ningún caso inferior a OCHO (8) horas. El diagrama rotativo permanece en vigencia hasta la desactivación del estado de contingencia.
- Las tareas operativas realizadas por el personal propio en situaciones de contingencias no responden a funciones normales y habituales propias de su puesto de trabajo.
- La activación de personal en diagrama de contingencia no implica el pago del concepto de "Franco Trabajado"
- La situación de contingencia quedará establecida luego de la conformación del comité nivel amarillo, convocado por el Gerente Regional.

**ARTICULO 240°:** Las partes consideran necesario estipular un proceso de aplicación ordenado al régimen de contingencias operativas, el cual entienden se regirá por los siguientes lineamientos:

- a) El Gerente de la Regional es el responsable de la activación y desactivación formal del estado de contingencia, a partir de una situación de contexto que no permita el normal funcionamiento de las operaciones.  
El Gerente de la Regional podrá delegar la decisión al Gerente de la Unidad de Negocio.
- b) Los Responsables de Área, cuyo nivel jerárquico sea de reporte directo al Gerente de la Unidad de Negocio, son los encargados de definir el tipo de diagrama y el personal afectado, en el ámbito de su área o sector, asegurando su cumplimiento. Dicho diagrama debe estar consensuado a nivel de gerencia y sobre el mismo, poner en conocimiento a la entidad sindical, en función del plan de trabajo de la misma y la correspondencia según la realidad operativa de la actividad en cuestión. Como criterio general, se deberá otorgar prioridad para la asignación en el diagrama de contingencia, al personal que esté en cumplimiento de la guardia activa semanal en su área o sector. Los responsables de guardia podrán suplir esta definición, la que será rectificadora o ratificada por el Responsable de Área en la primera oportunidad. El Responsable Área deberá informar con el Jefe de Personas y Cultura el diagrama de contingencia. No deberá permitir que una persona supere un período de SIETE (7) días corridos o CATORCE (14) días alternados en el mes. En caso de que por fuerza mayor debiera extenderse dicho plazo, se deberá tener una autorización excepcional por el Gerente de la Regional.
- c) Una vez finalizado el estado de contingencia, cada Responsable de Área deberá informar al Gerente de la Unidad de Negocio el detalle de las personas de su respectiva área o sector afectados en los diagramas rotativos operativos, indicando por día calendario la duración del turno, para la totalidad de los días del período en cuestión. El Gerente de la Unidad de Negocio validará el listado consolidado de cada una de las áreas y lo remitirá al Jefe de Personas y Cultura de cada ámbito.
- d) La liquidación de los haberes por el “Trabajo en Contingencias” se harán efectivas en nómina en el mes posterior a la fecha de desactivación formal del estado de contingencia, las que se compensarán de acuerdo al grado de participación conforme lo estipulado en el Anexo IV, cuyos valores serán actualizados en la misma proporción que los salarios básicos.

#### **ARTICULO 241°: ADICIONAL SUPERVISION**

Este adicional alcanza a todo el personal que, ostentando la categoría de Supervisor, supervisa o tiene a cargo personal propio o de empresas contratistas. Todo personal que cobre este adicional será también acreedor al concepto Dedicación Funcional.

#### **ARTICULO 242°: DEDICACION FUNCIONAL**

El presente concepto compensa aquellos rubros, conceptos e importes de naturaleza salarial derivados de eventuales tareas realizadas fuera del horario habitual de trabajo, que atiendan a razones exclusivamente de servicio y propios de la actividad, y que impliquen una extensión de la jornada de carácter excepcional, sin que por ello se vulnere norma alguna del ordenamiento laboral. También compensa este adicional el régimen de Guardia Pasiva, siendo ésta la circunstancia en virtud de la cual el personal deba permanecer a disposición a la espera de una eventual convocatoria.

Este adicional será percibido sólo por el personal que, de acuerdo con esos requerimientos, la empresa haya designado.

LA EMPRESA y EL SINDICATO se comprometen a tratar en el seno de la Comisión de Gestión cualquier otra posición que, por cambio de tecnología, cambio de modalidad de trabajo o que el uso y las costumbres hicieran conveniente su inclusión en el sistema de Dedicación Funcional.

#### **ARTICULO 243°: GUARDIA ACTIVA**

Cuando el personal, que percibiendo el rubro Dedicación Funcional, fuera incluido en un cronograma de guardia (de acuerdo a requerimientos de organización empresarial), al ser convocado fuera de su horario normal y habitual dentro de su régimen de turno, dará lugar a la activación y pago del rubro Guardia Activa en la medida que ello no viole el descanso legal de 12 horas entre jornada y jornada.

Para el caso particular del personal que presta servicios en las áreas de Exploración y Producción, que por haber sido incluido en forma previa en diagramas de guardia deba concurrir efectivamente a prestar servicios por activación de esta (en régimen 10 X 4) durante un día feriado -incluyendo sábado o domingo- se hará acreedor del concepto "Adicional Guardia Activa E&P", y de la remuneración correspondiente al feriado trabajado.

Este mecanismo reemplaza la regla general establecida en los artículos precedentes en virtud de las especiales características de dicha actividad.

El cobro de la Guardia Activa no es compatible con el cobro de Franco Trabajado.

#### **ARTICULO 244°: FRACCIONAMIENTO GUARDIA ACTIVA.**

El cálculo del presente adicional se regirá según el criterio que a continuación se detalla

- Activación de hasta media jornada: equivalente a la suma del CINCUENTA POR CIENTO (50%) del adicional Guardia Activa.
- Activación de más de media Jornada: el equivalente a la suma del CIEN POR CIENTO (100%) del adicional Guardia Activa.

#### **ARTICULO 245°: ADICIONAL TURNO.**

Aquellas posiciones que desarrollen tareas en Complejos Industriales, en turnos rotativos y diagramados cubriendo 24 o 16 horas percibirán un adicional por dicha circunstancia, que se denominará "Adicional Turno" y tendrá un valor equivalente al DIEZ POR CIENTO (10%) de su salario básico.

Por su parte, para aquel personal que ostenten la categoría y posición de supervisor y cumplen funciones en turnos rotativos y diagramados de 12 horas diarias de trabajo (modalidad 4x4 que cubra 24 horas), el "Adicional Turno" será equivalente al VEINTE POR CIENTO (20%) de su salario básico.

#### **ARTICULO 246°: ADICIONAL COMPLEMENTO A DEDICACION FUNCIONAL EN PARO DE PLANTA.**

En las actividades de Refino y Química, las paradas de planta programadas definidas para el personal jerárquico y superior en roles de mantenimiento constituyen una de dichas oportunidades donde exigencias extraordinarias de la actividad modifican la jornada laboral normal y habitual del personal.

En razón de ello, las partes han establecido el concepto "Adicional complemento a dedicación funcional en paro de planta", (que reemplaza al anterior adicional "Paro de Planta"). El presente adicional contempla todas aquellas tareas adicionales dentro del paro de planta, complementando lo dispuesto por el art. 242 del presente CCT.

Asimismo, la aplicación será para aquel personal designado por LA EMPRESA que participe activa y efectivamente en Paros de Planta en refino y química de YPF S.A, cuando las tareas propias y realizadas dentro de un paro de planta programado, entendiéndose como tal, a las tareas que implican sacar fuera de servicio a una unidad productiva industrial por un plazo igual o mayor a diez (10) días de extensión, para modernización, mantenimiento, renovación o acondicionamiento, que comprende a la planta completa. Siempre que las exigencias extraordinarias de la actividad modifiquen la jornada y el diagrama laboral normal y habitual del personal de mantenimiento designado por la gerencia del sector, y en donde dichas tareas se deban realizar con continuidad durante las veinticuatro (24) horas del día, aún durante los fines de semana, en jornadas de doce (12) horas, siempre respetando las disposiciones legales en cuanto al descanso de doce (12) horas entre jornada y jornada.

Tratándose de un régimen excepcional, conforme lo detallado en párrafo precedente, queda sustituido el sistema establecido por los artículos 227, 228 y 229 del presente convenio, durante el desarrollo de los mencionados paros de planta.

**ARTICULO 247°:** El adicional del art 246. será de un SEIS POR CIENTO (6 %) del salario básico por cada día efectivamente trabajado en las condiciones establecidas. La liquidación del presente concepto se hará a mes vencido.

Se deja constancia que el Personal Jerárquico y Superior designado a paros de planta programado y que perciba el “Adicional complemento a dedicación funcional en paro de planta” no excluye el reconocimiento del ADICIONAL PARO DE PLANTA.

**ARTICULO 248°: ADICIONAL POR DIA EMBARCADO.**

Tendrán derecho a percibir este adicional, todo Inspector de Cargamento que sea embarcado y estando en dicha condición, supere la jornada laboral diaria establecida en su diagrama. A tal efecto debe entenderse que la jornada comienza cuando, habiendo existido el embarque efectivo, el Inspector se presenta a tal fin y finaliza cuando se retira del puerto de embarque.

Se abonará este adicional por cada día calendario en que la jornada laboral diaria supere la cantidad de horas establecida para su diagrama, no generando descanso compensatorio, y su valor será equivalente al cálculo de franco trabajado al CIEN POR CIENTO (100%).

Si el día embarcado coincidiera con un día feriado o franco, no procederá este adicional y será de aplicación lo establecido en el presente capítulo para el “CALCULO DEL PAGO POR FRANCO Y FERIADOS”.

**ARTICULO 249°: ADICIONAL E&P COMPANY REPRESENTATIVE.**

Tendrán derecho a percibir este adicional, el personal que revista la categoría de Company Representative en cualquiera de sus especialidades y/o seniority que se encontrará en el Anexo IV.

**ARTICULO 250°: ADICIONAL SUPERVISOR OPERACIONES P&WO.**

Tendrán derecho a percibir este adicional, el personal que revista la categoría de “Supervisor Operaciones P&WO”, que se encontrará en el Anexo IV.

**ARTICULO 251°: ADICIONAL ESPECIALISTA OPERACIONES P&WO.**

Tendrán derecho a percibir este adicional, el personal que revista la categoría de “Especialista Operaciones P&WO”, que se encontrará en el Anexo IV.).

**ARTICULO 252°: ADICIONAL LOCACION EQUIPO DE TORRE.**

En virtud de las particularidades y circunstancias especiales en donde pernoctan los COMPANY REPRESENTATIVE (indistintamente de su expertise y categoría) durante su cronograma laboral, a saber, en los equipos de torre donde prestan tareas, no teniendo acceso durante ese tiempo a las instalaciones de la zona territorial en la que se encuentran temporáneamente, las partes acuerdan que el personal que detente las posiciones que a continuación se enumeran no tendrán derecho a percibir la prima zonal establecida en el presente convenio, del lugar donde se encuentra temporalmente el equipo de torre donde prestan servicios:

PS2 E&P

COMPANY REPRESENTATIVE EN ENTRENAMIENTO, PERFORACION  
COMPANY REPRESENTATIVE EN ENTRENAMIENTO P&WO

PS3 E&P

COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION SEMISENIOR  
COMPANY REPRESENTATIVE P&WO SEMISENIOR

PS4 E&P

COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION SENIOR  
COMPANY REPRESENTATIVE P&WO SENIOR

PS5 E&P

COMPANY REPRESENTATIVE PERFORACION EXPERTO  
COMPANY MAN WORKOVER EXPERTO.

El personal que detente alguna de las categorías antes mencionadas, tendrá derecho a percibir el adicional "LOCACION EQUIPO DE TORRE", el cual asciende al CUARENTA POR CIENTO (40 %) del salario básico.

**PLAN DE RETENCION ESPECIALISTAS TÉCNICOS DOWNSTREAM.**

**ARTICULO 253°:** El mencionado plan es iniciado por el gerente de la unidad, quien, con la colaboración de Personas y Cultura, identificará aquellas personas con alto valor agregado en su especialidad técnica, cuya futura salida por jubilación conlleve una pérdida considerable del *know how* de la Compañía.

En dicho plan se podrá incluir al personal superior de YPF S.A. que se desempeñe en el negocio Downstream, con una edad de entre 55 y 63 años inclusive, con la posibilidad de acceder a la jubilación de privilegio.

Siendo la cantidad máxima por unidad el 10% del grupo elegible.

Para que el personal sea incluido en el plan de retención, este debe: i) Tener un desempeño sobresaliente y/o destacado en los últimos dos años; ii) Desarrollar una especialización crítica para el negocio; iii) Ser una persona clave en la generación del *know how*, iv) El sucesor en el puesto debe tener menos de un año de experiencia en su puesto actual.

**ARTICULO 254°:** La identificación del personal que se incluirá en el plan se hará en los meses de junio y diciembre de cada año.

A los siete meses de ser identificados e integrar el plan de retención, dicho personal -siempre que permanezcan en plantilla efectiva de YPF S.A.- percibirán una compensación económica de carácter remunerativo de **DOS COMA CINCO (2,5)** salarios (todos los conceptos remunerativos fijos, no incluyéndose los conceptos variables).

Se deja constancia que no existen los reconocimientos parciales o proporcionales sobre los montos identificados en el párrafo anterior. Es decir, que aquella persona que se desvincula con anterioridad al pago antes mencionado no percibirá suma alguna por dicho concepto.

La identificación será semestral, el personal no podrá integrar el plan de retención más de tres años seguidos o discontinuos y todo aquel personal que ha sido dado de baja del plan en cuestión no podrá volver a integrar el mismo.

**ARTICULO 255°:** Las partes acuerdan que la elección del personal que integrará el plan de retención es exclusiva de la empresa YPF S.A. Asimismo, las partes acuerdan que YPF S.A. podrá discontinuar el plan de retención cuando así lo considere, sin más necesidad que comunicar formalmente tal decisión a la Federación SUPeH.

**RETORNO GRADUAL.**

**ARTICULO 256°:** La persona gestante trabajadora que, vigente la relación laboral con una antigüedad mayor a un (1) año, tuviera un hijo y continuará residiendo en el país podrá optar, entre las opciones que contempla el artículo 183 de la LCT o por extender la licencia por maternidad un (1) mes con pago de haberes, beneficio éste que otorgan y abonan LAS EMPRESAS.

Cumplido dicho mes, la trabajadora retornará a prestar tareas con reducción de una hora en su jornada hasta el año de vida del niño/a, sin reducción de sueldo.

Teniendo en cuenta los descansos diarios por lactancia establecidos en el artículo 179 de la LCT y el beneficio aquí detallado, la jornada podrá verse reducida en dos horas diarias.

Las partes dejan establecido que tanto las opciones del artículo 183 de la LCT, como la que se pacta en el presente artículo, son excluyentes entre sí.

Este beneficio no es aplicable para aquellas trabajadoras que se desempeñen en provincias en las que se prevean subsidios o beneficios adicionales superadores a los contemplados en la Ley Contrato de Trabajo y/o en el presente artículo.

**Anexo IV**  
**Personal Superior – Capítulo IV**

**SUELDO BÁSICOS**

**SUELDO BÁSICO - Personal Superior Downstream**

YPF	13% 2021-2022		15% 2022-2023		10% 2022-2023		5% 2022-2023	
	1/3/2022		1/6/2022		1/8/2022		1/9/2022	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
PS4	159460	206863	183379	237892	199325	258579	207298	268922
PS3	131999	170450	151799	196018	164999	213063	171599	221585
PS2	109796	141364	126265	162569	137245	176705	142735	183773
PS1	95469	117715	109789	135372	119336	147144	124110	153030

**SUELDO BÁSICO - Personal Superior Corporación**

YPF	13% 2021-2022		15% 2022-2023		10% 2022-2023		5% 2022-2023	
	1/3/2022		1/6/2022		1/8/2022		1/9/2022	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
PS5	198802	257884	228622	296567	248503	322355	258443	335249
PS4	165669	214903	190519	247138	207086	268629	215370	279374
PS3	137014	177305	157566	203901	171268	221631	178118	230497
PS2	113852	146567	130930	168552	142315	183209	148008	190537
PS1	94750	121502	108963	139727	118438	151878	123175	157953

**SUELDO BASICO - Personal Superior - Supervisores E&P**

YPF	13% 2021-2022		15% 2022-2023		10% 2022-2023		5% 2022-2023	
	1/3/2022		1/6/2022		1/8/2022		1/9/2022	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
PS4	179995	263854	206994	303432	224994	329818	233994	343010
PS3	140834	204970	161959	235716	176043	256213	183084	266461
PS2	110511	159714	127088	183671	138139	199643	143664	207628

**SUELDO BÁSICO - Company Representative y Supervisores de Operaciones de P&WO**

YPF	13% 2021-2022		15% 2022-2023		10% 2022-2023		5% 2022-2023	
	1/3/2022		1/6/2022		1/8/2022		1/9/2022	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
PS5	241649	354496	277896	407670	302061	443120	314144	460845
PS4	178248	260383	204985	299440	222810	325479	231722	338498
PS3	133989	194571	154087	223757	167486	243214	174186	252942
PS2	100897	145410	116032	167222	126121	181763	131166	189033

**SUELDO BÁSICO - otros puestos técnico E&P, no incluye Supervisores**

YPF	13% 2021-2022		15% 2022-2023		10% 2022-2023		5% 2022-2023	
	1/3/2022		1/6/2022		1/8/2022		1/9/2022	
	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo	Mínimo	Máximo
PS4	174023	254160	200126	292284	217529	317700	226230	330408
PS3	143937	209229	165528	240613	179921	261536	187118	271998
PS2	119346	173051	137248	199009	149183	216314	155150	224966

**ADICIONALES****ADICIONALES PERSONAL SUPERIOR DE YPF S.A. Y OPESSA EXCEPTO EXPLORACION Y PRODUCCION - Capitulo IV del presente CCT**

CONCEPTO		2021-2022		2022-2023					
		mar-22	13%	junio-22	15%	agosto-22	10%	septiembre-22	5%
Antigüedad	Evaluación "Sobresaliente"	594		683		743		772	
	Evaluación "Destacado"	544		626		680		707	
	Evaluación "Satisfactorio"	502		577		628		653	
	Evaluación "Cumplió parcialmente"	472		543		590		614	
	Evaluación "Insuficiente"	455		523		569		592	
Trabajo en contingencia	Participación en 1 día	9980		11477		12475		12974	
	Participación en 2 a 4 días	29943		34434		37429		38926	
	Participación en 5 a 7 días	49906		57392		62383		64878	
	Participación en 8 a 10 días	74858		86087		93573		97315	
	Participación en 11 a 15 días	99811		114783		124764		129754	
	Participación mayor a 15 días	149713		172170		187141		194627	
Adicional supervisor		24703		28408		30879		32114	
Guardia activa		13710		15767		17138		17823	

**ADICIONALES PERSONAL SUPERIOR DE YPF S.A. - EXPLORACION Y PRODUCCION - Capitulo IV del presente CCT**

CONCEPTO		2021-2022		2022-2023					
		mar-22	13%	junio-22	15%	agosto-22	10%	septiembre-22	5%
Antigüedad	Evaluación "Sobresaliente"	594		683		743		772	
	Evaluación "Destacado"	544		626		680		707	
	Evaluación "Satisfactorio"	502		577		628		653	
	Evaluación "Cumplió parcialmente"	472		543		590		614	
	Evaluación "Insuficiente"	455		523		569		592	
Trabajo en contingencia	Participación en 1 día	9980		11477		12475		12974	
	Participación en 2 a 4 días	29943		34434		37429		38926	
	Participación en 5 a 7 días	49906		57392		62383		64878	
	Participación en 8 a 10 días	74858		86087		93573		97315	
	Participación en 11 a 15 días	99811		114783		124764		129754	
	Participación mayor a 15 días	149713		172170		187141		194627	
Guardia activa YACIMIENTOS (E&P)		27423		31536		34279		35650	
Adicional campo		12147		13969		15184		15791	
Vianda permanencia		29357		33761		36696		38164	
Adicional torre		32976		37922		41220		42869	
Adicional turno Manantiales Behr		27533		31663		34416		35793	
Adicional Supervisor		24703		28408		30879		32114	
Adicional E&P Company Man		50351		57904		62939		65456	
Adicional Supervisor Operaciones P&WO		52086		59899		65108		67712	
Adicional Especialista Operaciones P&WO		52086		59899		65108		67712	

Los adicionales de monto fijo detallados en el presente Anexo, serán actualizados en la misma proporción que los salarios básicos.

**PRIMAS ZONALES.**

ZONA	PROVINCIA	% PRIMA
COMODORO RIVADAVIA E&P	CHUBUT	29
TERMINAL COMODORO RIVADAVIA	CHUBUT	29
YACIMIENTO EL TREBOL	CHUBUT	35
YACIMIENTO MANANTIALES BEHR	CHUBUT	39
BARRANCAS	MENDOZA	4
YACIMIENTO LA VENTANA/VIZCACHERAS	MENDOZA	8
ESTACION DE BOMBEO DIVISADERO	MENDOZA	35
ESTACION DE BOMBEO EL SOSNEADO	MENDOZA	35
EL MALARGUE	MENDOZA	35
MENDOZA SUR - MALARGUE	MENDOZA	35
VALLE RIO GRANDE - CERRO FORTUNOSO	MENDOZA	44
ESTACION DE BOMBEO AGUAS CARRIZO	MENDOZA	40
MENDOZA SUR - EST. PORTON	MENDOZA	45
NEUQUEN - UNIDAD COMERCIAL PATAGONIA	NEUQUEN	10
NEUQUEN CAPITAL E&P	NEUQUEN	10
ESTACION FERNANDEZ ORO	NEUQUEN	15
RIO NEUQUEN	NEUQUEN	15
REFINERIA PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	17
TERMINAL PLAZA HIUNCUL	NEUQUEN	17
UNIDAD ECONOMICA LOMA LA LATA	NEUQUEN	19
ACTIVO DORSAL	NEUQUEN	20
YACIMIENTO AÑELO - LOMA CAMPANA	NEUQUEN	22
SIERRA BARROSA	NEUQUEN	22
ESTACION DE BOMBEO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
UNIDAD ECONOMICA RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO PUERTO HERNANDEZ	NEUQUEN	40
RINCON MANGRULLO	NEUQUEN	40
RINCON DE LOS SAUCES	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL OREJANO	NEUQUEN	40
YACIMIENTO CHIUDO- LOMITA	NEUQUEN	40
YACIMIENTO EL PORTON	NEUQUEN	45
YACIMIENTO CATRIEL	RIO NEGRO	30
TARTAGAL	SALTA	22
PLANTA RODEO - TUDCUM	SAN JUAN	20
PLANTA VELADERO - ALTA MONTAÑA	SAN JUAN	65
GUALCAMAYO	SAN JUAN	40
CERRO MORO	SAN JUAN	40
UNIDAD ECONOMICA CALETA OLIVIA	SANTA CRUZ	29
TERMINAL RIO GALLEGOS	SANTA CRUZ	35
UNIDAD ECONOMICA CAÑADON SECO	SANTA CRUZ	39
UNIDAD ECONOMICA PICO TRUNCADO	SANTA CRUZ	42
UNIDAD ECONOMICA LAS HERAS	SANTA CRUZ	60
YACIMIENTO LOS PERALES	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO CAÑADON ESCONDIDO	SANTA CRUZ	65
YACIMIENTO EL GUADAL	SANTA CRUZ	68
TERMINAL ORION - USHUAIA	TIERRA DEL FUEGO	48
CRUZ DEL SUR	TIERRA DEL FUEGO	40
ZS/ZN	TIERRA DEL FUEGO	45

**YPF S.A.****ANEXO ROPA DE TRABAJO****PERSONAL DE BASE Y PERSONAL JERARQUICO Y SUPERIOR**

LA EMPRESA proveerá a su personal diurno un pantalón, una camisa y un par de calzado de seguridad cada SEIS (6) meses, además este personal recibirá una campera de abrigo cada TRES (3) años.

Para el personal operativo LA EMPRESA le proveerá UN (1) pantalón, UNA (1) camisa, UN (1) par de calzado de seguridad y un mameluco cada SEIS (6) meses, siendo la entrega de UNA (1) campera de abrigo cada DOS (2) años, además este personal recibirá cada DOS (2) años UN (1) equipo completo de Ropa para agua.

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

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

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

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

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



**República Argentina - Poder Ejecutivo Nacional**  
Las Malvinas son argentinas

**Informe**

**Número:** IF-2022-102084167-APN-DNRYRT#MT

CIUDAD DE BUENOS AIRES  
Lunes 26 de Septiembre de 2022

**Referencia:** REG - EX-2022-79504949- -APN-DGD#MT

---

De conformidad con lo ordenado en la en el **RESOL-2022-1760-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa obrante en el IF-2022-79512452-APN-DGD#MT del expediente principal, quedando registrado bajo el número **1675/22 "E"**.

Asi mismo:

De conformidad con lo ordenado en la **RESOL-2022-1818-APN-ST#MT** se ha tomado razón de la rectificación del ARTÍCULO PRIMERO y CUARTO de la de la RESOL-2022-1760-APN-ST#MT, quedando dicho acto administrativo registrado bajo el número **2910/22.-**

Digitally signed by Gestion Documental Electronica  
Date: 2022.09.26 14:55:21 -03:00

CARLOS MAXIMILIAN LUNA  
Asistente administrativo  
Dirección Nacional de Relaciones y Regulaciones del Trabajo  
Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social

Digitally signed by Gestion Documental  
Electronica  
Date: 2022.09.26 14:55:21 -03:00