



NACIONAL



CONVENIO 90/1993

DIRECCION NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO (DNRT)

Petróleo -- Convenio Colectivo de Trabajo de Empresa celebrado entre la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (S.U.P.E.), por la parte sindical y la empresa Y.P.F. S.A., por la parte empresarial -- Vigencia -- Ambito de aplicación -- Condiciones de trabajo -- Representación gremial -- Actividad comprendida -- Jornada de Trabajo -- Capacitación -- Remuneraciones -- Horas extraordinarias -- Vacaciones y licencias -- Categorías laborales -- Remuneraciones -- Accidentes y enfermedades inculpables -- Escala salarial -- Gratificación anual por eficiencia -- Homologación.

Fecha de Emisión: 27/11/1992 ; Publicado en: Copia Oficial

CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 90/1993 E

Lugar y fecha de celebración: Buenos Aires, 27 de Noviembre de 1992.

Actividad y categoría de trabajadores a que se refiere: Industria petrolera de YPF S.A. Personal Orgánico entre los niveles "1" y "10" inclusive, comprendido en el ámbito de representatividad del SUPE, excluidos el personal que cumple jefatura y/o representación empresaria de confianza, cualquiera sea su nivel, y el personal de Seguridad General con capacidad de mando.

Cantidad de beneficiados:

Zona de aplicación: Territorio Nacional

En la ciudad de Buenos Aires, a los días del mes de noviembre de 1992, se reúnen a los efectos de suscribir el texto ordenado de la Convención Colectiva de Trabajo para el personal afectado a la empresa YPF S.A., de conformidad a los términos de la Ley n° 14.250 y su Decreto Reglamentario, el Ing° José A. Estensoro, el Sr. Raúl H. Oreste, el Sr. Roberto M. Muro Marset, el Lic. Roberto Teglia y el Dr. Mario A. Ramírez en representación de YPF S.A. con domicilio real en la Av. Presidente Roque Sáenz Peña 777 de la Capital Federal; y por la otra parte lo hacen los Señores Antonio Cassia, Juan C. Crespi, Roberto Ferioli, Rodolfo Isak y Eduardo Virasoro en representación de la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado, con domicilio real en Rivadavia 869 de la Capital Federal, el cual constará de las siguientes cláusulas:

1°) - Partes intervinientes: Son partes intervinientes de la Convención, YPF S.A. y la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (S.U.P.E.).

2°) - Aplicación de la Convención:

a) Vigencia:

Convenio de Relaciones: 01/01/93 al 31-12-94

Convenio Salarial: 01/11/92 al 31-12-94

b) Ambito de Aplicación: YPF S.A. en todo el territorio Nacional.

3°) - Condiciones generales de trabajo: Las que se establecen en el nuevo Convenio de Relaciones Profesionales.

4°) - Condiciones especiales de trabajo: Las que se establecen en el nuevo Convenio de Relaciones Profesionales.

5°) - Representación gremial - sistema de reclamaciones: Lo que se establece en el nuevo Convenio de Relaciones Profesionales.

6°) - Actas y reglamentaciones complementarias: Las necesarias, que serán parte indivisible del nuevo Convenio de Relaciones Profesionales.

Sin más y en prueba de conformidad, firman las partes en el lugar y fecha indicados al comienzo.

REPRESENTACION EMPRESARIA

REPRESENTACION GREMIAL

CONVENIO DE RELACIONES

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 90/93 "E"

Tabla 1

CONVENCION COLECTIVA DE TRABAJO N° 90/93 "E"

1 - PARTES INTERVINIENTES:

YPF S.A. Y FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.).

2 - APLICACION DE LA CONVENCION:

2 - 1 VIGENCIA:

Convenio de Relaciones (PARTE I) 01-01-93 al 31-12-94

Convenio Salarial (PARTE II) 01-11-92 al 31-12-94

2 - 2 AMBITO DE APLICACION: En toda la Empresa YPF S.A. del Territorio Nacional.

2 - 3 ACTIVIDAD Y CATEGORIA DE TRABAJADORES A QUE SE REFIERE: Industria Petrolera de YPF S.A.. Personal Orgánico entre los niveles "1" y "10", inclusive. Como así también el personal de maestranza y marinería de la Flota Petrolera, comprendido en el ámbito de representatividad de SUPE, excluidos el personal que cumple jefatura y/o representación empresarial de confianza, cualquiera sea su nivel y el personal de Seguridad General con capacidad de mando, el que no está inhibido legalmente a afiliarse o mantenerse afiliado a S.U.P.E.

3 - CONVENIO DE RELACIONES PROFESIONALES CON LA FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.).

CAPITULO I

TITULO UNICO

OBJETO DE ESTE CONVENIO Y PERSONAL COMPRENDIDO

ARTICULO 1°: El presente Convenio tiene por objeto, establecer un ordenamiento institucional de las relaciones individuales y colectivas de trabajo -incluso en lo que hace a los servicios y prestaciones de Obra Social- entre la Empresa YPF S.A., en su calidad de empleador y la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), por sí y en representación de sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas y de los trabajadores de la Empresa afectados al servicio de ella (descriptos en los artículos 2° y 3°), según los siguientes principios:

a) - Asegurar la constitución en el seno de la Empresa de una comunidad de trabajo integrada por todos los trabajadores de la misma, fundada en la Justicia Social, animada de un profundo sentido nacional con auténtica vocación de servicio y apta en consecuencia para asumir, de modo constante y responsable, la defensa de la Empresa y de los intereses nacionales centrados en la misma.

b) - Asegurar la adecuada protección del personal y de los derechos del trabajador, considerado individualmente y como integrante de organizaciones sindicales afiliadas a la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO.

c) - Asegurar el ejercicio armónico y razonable de los derechos de que es titular cada trabajador en relación con los derechos de la Empresa, entendida como unidad de producción dirigida al logro de los objetivos Empresarios.

d) - Asegurar a los trabajadores comprendidos 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.

e) - Asegurar la participación de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) en su calidad de único órgano de representación de todos los trabajadores comprendidos en esta Convención Colectiva de Trabajo (y a través de ella, de sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas) en la formación de actos que creen, modifiquen o extingan derechos de los trabajadores comprendidos en el presente convenio o que afecten la continuidad de su carrera. A tal fin, la Entidad Gremial tendrá la debida participación en todo lo que hace al aseguramiento de su carrera, compatible con la situación económica de la Empresa; en la forma y con los alcances que se establecen en esta Convención Colectiva y en la legislación vigente.

f) - Asegurar a los trabajadores comprendidos en este convenio, un sistema de promoción educacional, técnica y profesional, como medio justo y adecuado para obtener altos niveles de eficiencia, en la prestación de los servicios a cargo de la Empresa, y de satisfacer legítimas aspiraciones de aquellos.

g) - Asegurar a los trabajadores comprendidos en este Convenio, un sistema integrado y total de prestaciones sociales de orden médico-asistencial y económico social, compatibles con la situación económica de la Empresa.

ARTICULO 2°: Este CONVENIO COLECTIVO regula el régimen laboral y el sistema de prestaciones de Seguridad Social y Obra Social de los trabajadores que prestan servicio en la Empresa, comprendidos en el mismo, incluyendo al personal contratado que se encuentra vinculado a la misma por contrato de trabajo a plazo fijo, de temporada o de carácter eventual por Administración.

ARTICULO 3°: Los trabajadores comprendidos en este Convenio que se desempeñan en el exterior del país cualquiera sea su ubicación y su función, quedan igualmente comprendidos en las previsiones del mismo en cuanto ellas sean favorables.

CAPITULO II

TITULO I

RELACION CONTRACTUAL DE TRABAJO Y DERECHO A LA CARRERA

ARTICULO 4°: Los trabajadores comprendidos en este Convenio, cualquiera sea su nivel y función, están vinculados a la Empresa por contratos individuales de trabajo de tiempo indeterminado de plazo fijo y excepcionalmente, de carácter eventual, con sujeción a lo que se establece en este mismo Convenio y a lo que disponen la Ley de Contrato de Trabajo y las normas de aplicación en materia de derecho y de trabajo y de la seguridad social.

ARTICULO 5°: Todo trabajador comprendido en este convenio que se encuentre vinculado a la Sociedad por un

contrato individual por tiempo indeterminado, desde su ingreso tiene asegurada su evolución y progreso en tanto duren su contracción al trabajo y 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, respetando en todos los casos el principio de igualdad de trato en identidad de situaciones y en el de conservar el empleo hasta alcanzar los límites de edad y tiempo de servicios necesarios para el goce de la jubilación ordinaria.

TITULO II

INGRESOS

ARTICULO 6°: La Sociedad podrá designar personal ingresante, cuando lo considere necesario y no tenga posibilidades de cubrir adecuadamente la vacante, conforme al perfil del puesto con su propio personal, y en las siguientes situaciones:

a) - Vacante no susceptible de ser cubierta por personal en actividad.

b) - Ampliación de Planta Orgánica.

c) - Exigencias propias de la mejor gestión empresaria, incluso las que derivan del cambio tecnológico.

d) - A pedido de la Federación de Sindicatos Unidos Petroleros del Estado (S.U.P.E.), la Empresa considerará hasta el 20% de los ingresos que se produzcan en el ámbito del personal comprendido en este Convenio, ajustándose estrictamente a las normas y

procedimientos que al efecto se dicten. Las resoluciones que sobre cada caso se adopten serán inapelables y darán derecho a la entidad Sindical a proponer un candidato en caso de rechazo del anterior.

ARTICULO 7°: El ingreso a la Sociedad se producirá como consecuencia de haber resultado el más idóneo en el proceso de selección, a juicio de la misma.

ARTICULO 8°: El proceso de selección de personal, que determine la Sociedad, se cumplirá entre los postulantes que estén dispuestos a prestar servicio en cualquier dependencia de la Sociedad y en cualquier lugar del territorio nacional.

ARTICULO 9°: En igualdad de condiciones, tendrán prioridad para el ingreso los siguientes aspirantes:

- a) - Esposa o hijos de agentes fallecidos por el hecho o en ocasión del trabajo.
- b) - Hijos del personal jubilado fallecido (casados).
- c) - Hijos del personal jubilado fallecido (solteros).
- d) - Hijos del personal en actividad (casados).
- e) - Hijos del personal en actividad (solteros).
- f) - Hijos del personal jubilado.

ARTICULO 10. - La Empresa podrá designar como "cadete" o "aprendiz" a menores de uno y otro sexo, mayores de TRECE (13) años y menores de DIECIOCHO (18), observando los requisitos básicos precedentes en cuanto sean de aplicación, que hayan cumplido además la instrucción obligatoria o se encuentren cumpliéndola y sean argentinos nativos. En lo que hace a su formación técnica o profesional será de aplicación lo dispuesto en el CAPITULO XIV de este Convenio.

REINCORPORACIONES

ARTICULO 11. - La Empresa podrá reincorporar a los trabajadores:

- a) - Despedidos por causas políticas o por el hecho y con motivo del ejercicio de derechos sindicales.
- b) - Desvinculados por motivos de inhabilidad física, cuando la Caja Previsional disponga la suspensión del pago del haber jubilatorio por incapacidad ante la desaparición de las causales que la originaron.

ARTICULO 12. - El reingreso del trabajador que se encuentre en las condiciones del artículo precedente, se hará efectivo en la categoría y función que tenía al momento de su egreso, computándosele como período de antigüedad -sin derecho percibir en ningún caso remuneraciones o indemnizaciones- el tiempo que media entre la fecha de su egreso o exclusión y el de su reingreso.

Las indemnizaciones que hubieren percibido los trabajadores cuya reincorporación se disponga, serán reintegradas por los mismos en TREINTA Y SEIS (36) cuotas iguales, mensuales y consecutivas que no devengarán interés, ajustándose dichos reintegros a las limitaciones dispuestas por la Ley n° 20.744 en la materia.

En los casos previstos en el Artículo 11°, inc. b) no corresponderá la exigibilidad de la restitución de los montos indemnizatorios reconocidos en oportunidad de su jubilación por incapacidad. Al producirse su nueva desvinculación por acogerse a los beneficios jubilatorios, la Empresa abonará en concepto de indemnización la diferencia resultante entre el importe que corresponde y el percibido anteriormente.

TITULO III

ASCENSOS

ARTICULO 13. - El ascenso automático, en todos los casos será dispuesto dando previa intervención a la entidad gremial legalmente constituida (en caso que no existiera se comunicará a la Federación S.U.P.E.) con CINCO (5) días de anticipación, en caso de disidencia perderá el carácter de automático.

ARTICULO 14. - Dentro de los DIEZ (10) días corridos de producida la vacante, las jefaturas de sectores o Dependencia, según el caso, se expedirá sobre la necesidad de cubrir la misma y en este caso solicitará a la autoridad con facultad para resolver promociones, autorización para su cobertura la autoridad con facultad para resolver promociones se expedirá en un plazo improrrogable de cinco días hábiles a partir de la fecha de recibir la

petición. En igualdad de condiciones de idoneidad, tendrá derecho preferencial el candidato de mayor antigüedad en la categoría inmediata inferior, de persistir la igualdad, antigüedad en el sector, valorándose en último término la adquirida en la Empresa.

ARTICULO 15. - Cumplido lo establecido en los artículos anteriores se dará intervención a la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), o a sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas, según corresponda.

ARTICULO 16. - Los procedimientos indicados en el ARTICULO 13° alcanzan a la vacante original y a las que pudieran suceder con motivo de este movimiento.

ARTICULO 17. - El ascenso de trabajadores y la cobertura de vacantes se realizará mediante prueba de suficiencia, salvo los supuestos de ascenso automático y de ascensos y coberturas de vacantes por concurso.

ARTICULO 18. - La Empresa con intervención de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (SUPE), o sus Sindicatos o Delegaciones Federadas legalmente constituidas, como elementos previo a la emisión del dictamen fundado podrán disponer que los aspirantes a la cobertura de vacantes por ascenso realicen pruebas de suficiencia, resolviendo por mayoría de puntos, cuando se refiera exclusivamente a cubrimientos por concurso.

ARTICULO 19. - Las partes dispondrán lo necesario para que los trabajadores en condiciones, interesados en cubrir la vacante, rindan prueba de suficiencia de conformidad a una minuta de examen, preparada media hora antes de la iniciación de la prueba que deberá versar sobre las tareas comprendidas en el cargo y función vacante.

ARTICULO 20. - En el supuesto que, según el puntaje de las pruebas de suficiencia y de la ponderación de los requisitos previstos en el artículo 21°, existan trabajadores en igualdad de condiciones, se promoverá al trabajador que tenga más antigüedad en la categoría, en el sector y en la Empresa, en este orden.

ARTICULO 21. - El ascenso de trabajadores cualquiera sea su categoría y función y la cobertura de la vacante originaria y de las vacantes sucesivas que se produzcan en su consecuencia se realizará ponderando los siguientes requisitos en su orden:

a) - Idoneidad para el ejercicio del cargo y el desempeño de la función, posesión de título, licencia, patente o cualquier otro requisito profesional, antecedentes científicos y docentes, experiencias técnicas, administrativas o de cualquier otro orden:

b) - Antigüedad en la categoría inmediata inferior a la vacante y en el supuesto de igualdad de condiciones se considerará la antigüedad en el Sector y en la Empresa.

c) - Existencia o no de sanciones disciplinarias en los últimos DOCE (12) meses inmediatamente anteriores a la fecha en que se produjo la vacante; en caso de existir sanciones disciplinarias sin que importe revisión de las mismas, será ponderada su razonabilidad y su incidencia directa en orden a la situación del trabajador en relación a su eventual ascenso.

d) - Comportamiento laboral general del trabajador y en particular comportamiento como miembro de la comunidad del trabajo y su aptitud para participar activamente en la defensa y promoción de los intereses involucrados en la Empresa.

ARTICULO 22. - La mesa examinadora deberá producir dictamen definitivo en cada caso.

ARTICULO 23. - Cuando la jefatura de dependencia u organismo que corresponda considere que en el área de la misma no existen trabajadores en condiciones de ocupar el o los cargos vacantes en razón de la experiencia administrativa o técnica, o del carácter eminentemente profesional o de las exigencias de formación científica que requiera su desempeño, se deberá promover la apertura del procedimiento de ascenso y cobertura de vacantes por llamado a concurso y las partes signatarias de este convenio reglamentarán el sistema de concurso con ajuste a cada especialidad.

TITULO IV

DESEMPEÑO TRANSITORIO DE MAYORES FUNCIONES

ARTICULO 24. - Si el trabajador fuese destinado a tareas superiores, distintas de aquellas para las que fue contratado tendrá derecho a percibir las remuneraciones correspondientes por el tiempo de su desempeño, si la asignación fuese transitoria (Art. 78 - L.C.T.), siendo la Sociedad la que autorizará dichas tareas.

ARTICULO 25. - En el caso del artículo anterior, la jefatura dispondrá la inmediata cobertura de las vacantes transitorias según el procedimiento siguiente:

a) - Si existe en la categoría inmediata inferior un trabajador entre cuyas funciones (o en cuya misión) se encuentra la del reemplazo, deberá ser llamado para cubrirla de modo automático.

b) - Si existe un solo trabajador en la categoría inmediata inferior -que no reviste carácter de reemplazante natural- y su función e idoneidad a juicio de la Jefatura lo habilita para el desempeño íntegro y eficaz de aquella, deberá ser llamado para cubrirla de modo automático.

c) - No dándose las situaciones previstas en los incisos precedentes, se procederá conforme a lo convenido para cubrimiento de vacantes con intervención de la organización gremial legalmente constituida.

ARTICULO 26. - El trabajador llamado a desempeñar transitoriamente funciones de mayor jerarquía de conformidad con los ARTICULOS 24° y 25°, gozará de las retribuciones totales que correspondan a las mismas desde el día en que pasó a desempeñar la mayor función.

ARTICULO 27. - Al cesar las causas determinantes del desempeño de las funciones de mayor jerarquía, el trabajador que las ha ejercido transitoriamente será reintegrado a sus funciones anteriores, dejando automáticamente de recibir las remuneraciones correspondientes a las primeras.

TITULO V

TRASLADOS

ARTICULO 28. - La Empresa dispondrá el traslado de los trabajadores en los siguientes casos:

a) - Para satisfacer necesidades del servicio, según las exigencias de la producción o de la organización del trabajo.

b) - Cuando en zona o lugar determinados, por razones técnicas o económicas o de organización del trabajo, se opere la supresión del cargo, la desaparición de la función, la reorganización administrativa, el cambio tecnológico o el cese parcial o total de la actividad a cuya ejecución estaba afectado el trabajador, de modo tal que la Empresa se encuentre impedida de cumplir adecuadamente su deber de darle al trabajador ocupación acorde con su categoría y función o su experiencia o idoneidad, caso contrario, se deberá abonar la indemnización establecida en la Ley de Contrato de Trabajo.

c) - Por motivos de salud del trabajador o de los integrantes de su grupo familiar primario, cualquiera sea la causa determinante, desencadenante o agravante, incluso por razones de maternidad, cuando a juicio de Medicina Laboral y Auditoría Médica, así lo imponga la salud de los interesados o la necesidad de recibir la asistencia médica que no le puede ser proporcionada en la zona o lugar de origen o que no resulte esta adecuada o suficiente o por razones climáticas que incidan negativamente sobre la posibilidad de recuperación.

ARTICULO 29. - El traslado dispuesto por la Empresa para satisfacer necesidades del servicio según exigencias de la producción o de la organización del trabajo (ARTICULO 28° Inciso a), se realizará exclusivamente, para cubrir vacantes de Planta Orgánica que no puedan cubrirse por ascenso del personal de la dependencia en las situaciones previstas en el TITULO III de este CAPITULO o cuando por razones de urgencia o por la experiencia o idoneidad técnica o científica del trabajador, sea conveniente.

ARTICULO 30. - El trabajador, padezca o no disminución de su capacidad laborativa y acreditando motivos atendibles de su propia salud o de la salud de quienes integran su grupo familiar primario (ARTICULO 28° Inciso c) será trasladado a localidad o zona adecuada donde la Empresa cuente con instalaciones y según informe médico correspondiente, siempre y cuando la nueva dependencia cuente con funciones compatibles con las que desempeñaba en el sector de origen.

A todos sus efectos los traslados por razones de salud serán considerados como traslado por razones de servicio con las características de la reglamentación a convenirse.

ARTICULO 31. - A los efectos de lo dispuesto en el Artículo precedente integran el grupo

familiar primario: cónyuge; los hijos incluidos en la Obra Social, además de los padres cuando convivan regular y habitualmente con el trabajador.

ARTICULO 32. - El trabajador con más de DIEZ (10) años de antigüedad en la Empresa 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 en los términos del TITULO III de este Capítulo, que se pueda desempeñar útilmente según sus experiencias o idoneidad y que sus servicios sean considerados convenientes o necesarios por la Dependencia de destino.

ARTICULO 33. - Si el traslado, cambio de función, Sector o cambio de horario se efectúa con trabajadores afectados por accidentes de trabajo, mantendrán íntegro su ganancial que percibían al momento de dicho accidente.

ARTICULO 34. - El traslado del trabajador dispuesto por la Empresa cuando no sea a su solicitud, no importará pérdida de la categoría en la que revistaba al momento de ordenarse el mismo o alteración no razonable de las funciones o disminución de su remuneración.

ARTICULO 35. - El trabajador deberá hacer efectivo el traslado dentro de los TREINTA (30) días siguientes al de su notificación, salvo que la Resolución pertinente debidamente fundada en razones de servicio determine un plazo distinto no inferior a QUINCE (15) días.

ARTICULO 36. - En todos los casos se dará intervención a la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas, quienes deberán expedirse dentro de los DIEZ (10) días hábiles.

ARTICULO 37. - Los pedidos de permuta que formule el personal serán considerados y acordados con intervención de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o sus Sindicatos y Delegaciones federadas legalmente constituidas, en el caso que ambos trabajadores tengan asignada la misma categoría y concurren, 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.

TITULO VII

CAMBIO DE FUNCIONES

ARTICULO 38. - La Empresa podrá disponer el cambio de las funciones asignadas a los trabajadores ajustándose a lo establecido en el TITULO VI del presente CAPITULO.

TITULO VIII

ANTIGÜEDAD O TIEMPO DE SERVICIO DEL TRABAJADOR

ARTICULO 39. - A todos los efectos del presente CONVENIO, en lo que se refiere a la adquisición de derecho o a su goce o a su medida o a la extensión o cuantía de prestaciones a cuyo cumplimiento queda obligada la Empresa (de cualquier clase que ellas sean previstas en este CONVENIO o que las partes establezcan después y como consecuencia del mismo, según el régimen de este CAPITULO o que establezcan las leyes), se entenderá por antigüedad "del trabajador" o "tiempo de servicio del trabajador", todo el tiempo de duración de sus servicios en la Empresa.

ARTICULO 40. - A los fines del artículo anterior, salvo disposición expresa en contrario de este CONVENIO, se computará como antigüedad o tiempo de servicio del trabajador, el lapso durante el cual éste no ejecute su prestación laboral por encontrarse gozando de licencias que se mencionan a continuación previstas en el CAPITULO IV, a saber:

- a) Licencia por descanso anual remunerado;
- b) Licencia por accidente o enfermedad o por el hecho o con motivo del trabajo;
- c) Licencia por enfermedad o accidente inculpable;
- d) Licencia por maternidad;
- e) Licencia por motivos familiares;
- f) Licencia por servicio militar y convocatorias especiales;
- g) Licencia por desempeño de cargos electivos o representativos de carácter sindical;

- h) Licencias por examen;
- i) Licencia por traslado.

ARTICULO 41. - En los casos en que el vínculo contractual se haya extinguido, cualquiera sea la causa determinante de ello y el trabajador reingresará a la Empresa, le será computada como antigüedad y a todos los efectos de este CONVENIO, el tiempo anterior de servicios.

ARTICULO 42. - Los trabajadores vinculados por contratos de trabajo de plazo fijo o de carácter eventual, que se incorporen al personal de Planta Orgánica de la Empresa -con la consiguiente transformación de sus respectivos contratos, en contratos de trabajo por tiempo indeterminado- computarán como "antigüedad", en todos los casos, el tiempo de servicio prestado según sus vínculos contractuales originarios.

ARTICULO 43. - A todos los efectos de este CONVENIO (o de lo que en consecuencia las partes pacten en el futuro según el régimen del CAPITULO XIII) la antigüedad del trabajador se computará desde la fecha en que comenzó efectiva y concretamente a prestar servicios en la Empresa.

La falta de Resolución de nombramiento o designación del trabajador o de su inclusión en planilla o registro de la Empresa o de la no existencia a su respecto de partida vacante o libre, en ningún caso impedirá el cómputo de su tiempo de servicios, si éstos han sido efectivamente prestados y recibidos por la Empresa.

ARTICULO 44. - Al solo efecto de la determinación de la antigüedad a computar para el otorgamiento del período de licencia anual ordinaria, se considerarán como tales los servicios prestados en la Sociedad.

Disposición Transitoria: La antigüedad (a los efectos del otorgamiento de la licencia), que se está reconociendo al personal que ha prestado servicios en la Administración Pública Nacional Central, organismos descentralizados, Empresas y Sociedades del Estado cualquiera sea su naturaleza jurídica, Fuerzas Armadas, de Seguridad y Empresas expmisionarias (Decreto N° 632/74) se mantendrá para aquellos agentes que al 30-10-90 se encontraban prestando servicios.

CAPITULO III

TITULO I

JORNADA DE TRABAJO

ARTICULO 45. - A todos los efectos de este Convenio, se entiende por jornada de trabajo todo el tiempo durante el cual el trabajador esté a disposición de la Empresa, en tanto no pueda disponer de su actividad en beneficio propio a excepción del tiempo en viaje.

ARTICULO 46. - Los límites máximos de la prestación laboral de los trabajadores comprendidos en este Convenio serán los que se indican a continuación:

a) Tareas diurnas: OCHO (8) horas diarias - CUARENTA (40) horas semanales de lunes a viernes ya sea en horarios continuos o discontinuos.

Tareas diurnas: DOS (2) turnos de OCHO (8) horas diarias continuas de Lunes a Viernes.

Tareas de turno: OCHO (8) horas diarias - CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales.

Turno Fijo: Ej. 06,00 a 14,00 horas 04,00 a 12,00 horas

2 Turnos: Ej. 06,00 a 14,00 hs. - 14,00 a 22,00 hs. 04,00 a 12,00 hs. - 12,00 a 20,00 hs.

3 Turnos Rotativos y Diagramados:

Ej. 06,00 a 14,00 - 14,00 a 22,00

22,00 a 06,00 hs.

04,00 a 12,00 - 12,00 a 20,00

20,00 a 04,00 hs.

b) El ciclo semanal de labor para las funciones calificadas insalubres, será el que determinen las normas legales vigentes en la materia.

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

d) En los casos en que el trabajador realice tareas en el régimen de TRES (3) días de trabajo por UNO (1) de descanso (3X1) el 4to. día de la secuencia iniciada en 1 será compensado en el pago de una jornada simple, vale decir, que se liquidará UN (1) día más por cada SEIS

(6) días efectivamente trabajados y se descansará el 7mo día.

ARTICULO 47. - En ningún caso, la Empresa podrá referir la duración del trabajo, al cumplimiento de la tarea asignada al trabajador o al cumplimiento del acto o conjunto de actos que éste deba ejecutar, salvo en casos de peligro o accidente ocurrido o inminente de fuerza mayor, o por exigencias excepcionales de la Empresa, en cuyo caso se retribuirá de acuerdo a la Ley.

ARTICULO 48. - La Empresa comunicará a la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO según el procedimiento previsto en el CAPITULO XIII para establecer los regímenes horarios máximos diarios o por ciclos semanales permanentes o transitorios, generales o especiales, continuados o por temporadas o por actividades o por zonas o por cualquier otra razón de conveniencia, oportunidad o necesidad, teniendo en consideración:

- a) La necesidad de proteger prioritariamente la salud física de los trabajadores.
- b) Los fines de la Empresa y las exigencias de la producción.

ARTICULO 49. - 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, según el tiempo de duración del viaje, uniforme para todas las categorías cuyo monto se detalla en el Capítulo 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 ½ hora o menos no se considerará. Cuando exceda de media hora las fracciones menores a quince minutos o más se redondearán a la ½ hora siguiente, según corresponda.
- b) - La modificación posterior de otras condiciones a las aquí fijadas dará lugar a adecuar este beneficio.
- c) - Este pago será percibido por día efectivamente trabajado.

ARTICULO 50. - En relación al personal de exploración en campaña que cumple tareas en el "campamento" se lo compensará con una retribución que estará comprendida en el Capítulo de Remuneraciones.

ARTICULO 51. - A los efectos establecidos en el Art. 45 de este Convenio y con respecto al tiempo de trabajo efectivo que emplee el trabajador, durante los viajes en comisión de servicio, las partes convienen que se registrá por lo establecido en la Norma General N° 212 actualmente vigente.

ARTICULO 52. - En todos los casos, entre la terminación de una jornada y el comienzo de la otra, el trabajador deberá gozar de un descanso mínimo y continuado de DOCE (12) horas.

TITULO II

DESCANSO SEMANAL

ARTICULO 53. - Los trabajadores diurnos que deban prestar servicios en todo o parte del descanso semanal (descanso sabático y dominical), gozarán de descanso compensatorio de la misma duración.

ARTICULO 54. - Los trabajadores prestarán servicio en los días y horas mencionados en el artículo anterior, medie o no autorización del organismo administrativo pertinente en los siguientes casos:

- a) Cuando la organización del trabajo en la Empresa, según las exigencias de la producción, imponga la necesidad de esa prestación, según lo que al respecto convengan oportunamente las partes de este Convenio.
- b) Cuando existe peligro de accidente o accidente ocurrido o situaciones de fuerza mayor o medien exigencia transitorias y excepcionales de la Empresa o cuando consulte necesidades de la producción o satisfaga intereses nacionales, de conformidad a lo que al respecto deberán establecer las partes de este Convenio.

ARTICULO 55. - Las situaciones de excepción previstas en el artículo precedente (o las que en su caso establezcan oportunamente las partes de este Convenio) no serán de aplicación a los trabajadores menores de 18 años o trabajadores con capacidad laboral disminuida o salud quebrantada o en proceso de recuperación a las trabajadoras desde el quinto mes de embarazo y hasta cuatro meses después del alumbramiento.

ARTICULO 56. - Cuando en las situaciones previstas en el ARTICULO 54°, el trabajador preste servicios total o parcialmente en los días y dentro de las horas mencionadas en el ARTICULO 53°, la Empresa deberá otorgarle descanso compensatorio. Si la Empresa omite el cumplimiento de esta obligación, el trabajador queda facultado para hacer uso de su derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa notificación efectuada a la Empresa con anticipación no menor de VEINTICUATRO (24) horas; a tal efecto, la notificación podrá ser efectuada indistintamente, por el trabajador interesado o en su nombre y representación, por la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o sus Filiales y Delegaciones Federadas legalmente constituidas. En este caso, la Empresa estará obligada a abonar al trabajador el salario habitual correspondiente al tiempo de descanso semanal con un recargo del CIEN POR CIENTO (100%).

ARTICULO 57. - El goce del descanso semanal, en ningún caso podrá determinar la disminución o supresión de la remuneración del trabajador en los días y horas a que el mismo se refiere.

ARTICULO 58. - La Empresa con la intervención de la Federación S.U.P.E. o sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas establecerá:

a) El régimen de excepciones permanentes y la situación de los trabajadores que deberán prestar servicios durante el descanso semanal, según la organización del trabajo en la Empresa, con objeto de satisfacer exigencias de la producción o de servicios cuyo carácter continuativo resulte necesario o conveniente por razones de interés nacional.

b) El régimen de las excepciones transitorias y la situación consiguiente de los trabajadores.

c) Las oportunidades y las condiciones en que los trabajadores que hayan prestado servicio durante su descanso semanal, en las situaciones de los incisos precedentes, gozarán de descanso compensatorio.

TITULO III

FERIADOS, DIAS NO LABORABLES Y DE ASUETO DE CARACTER NACIONAL, PROVINCIAL

ARTICULO 59. - En materia de "Feriados Nacionales" y de "Días no laborales" se aplicará lo dispuesto por la legislación vigente.

ARTICULO 60. - Los días "20 de septiembre" y "13 de diciembre" serán considerados como "no laborables" por celebrarse el "DIA DEL TRABAJADOR PETROLERO" y "DIA DEL PETROLEO NACIONAL", y su pago será equivalente al de un día feriado nacional.

ARTICULO 61. - Los feriados provinciales serán otorgados por la Sociedad, cuando mediare decreto, del gobierno provincial, en el cual se declare la no prestación del servicio por parte del comercio y la industria. Dichos feriados serán considerados como "no laborables" a todos los efectos de este Convenio y en ningún caso dará derecho a francos compensatorios.

TITULO IV

HORAS EXTRAS

ARTICULO 62. - Es obligación fundamental de la Empresa, adoptar las previsiones administrativas y técnicas necesarias para que la prestación laboral de los trabajadores se realice de modo íntegro y satisfactorio dentro de los límites impuestos por la jornada que en cada caso deban cumplir según el ARTICULO 52°.

ARTICULO 63. - Los trabajadores no estarán obligados a prestar servicio en horas suplementarias o extras. Su negativa, que no les acarreará sanciones disciplinarias ni afectará en ningún caso su situación jurídico-laboral, podrá ser sin embargo valorada según los principios de colaboración activa y responsable a los fines de la Empresa y defensa de los intereses nacionales, que animan a la comunidad de trabajo.

ARTICULO 64. - Se exceptúa de lo dispuesto en el artículo anterior el caso de peligro de accidente, de accidente inminente o producido o exigencias excepcionales y transitorias de la actividad de la Empresa o requerimiento de la producción o del servicio.

CAPITULO IV

REGIMEN DE LICENCIAS

TITULO I

ARTICULO 65. - Las licencias previstas en este CAPITULO, tienen los siguientes efectos:

- a) Suspenden la prestación laboral del trabajador, la que no es exigible durante su transcurso, en tanto subsistan y son exigibles las otras obligaciones que el trabajador y la Empresa asumen en este Convenio.
- b) Suspenden el contrato de trabajo que vincula al trabajador con la Empresa, salvo en lo que se refiere a prestaciones individualizadas en cada caso.

TITULO II

DESCANSO ANUAL REMUNERADO

ARTICULO 66. - Los trabajadores de la Empresa cualquiera sea su categoría, su función y el carácter de sus respectivos vínculos contractuales tendrá derecho a gozar de un período mínimo, continuado y remunerado de descanso anual cuya duración se regulará en función de la antigüedad del trabajador, con las modalidades previstas en el ARTICULO 44° de la presente Convención.

ARTICULO 67. - A los efectos de lo establecido en el artículo anterior, se fijan los siguientes plazos básicos y mínimos de descanso anual remunerado, a partir de la licencia anual correspondiente al año 1993.

- a) De 6 meses hasta 4 años: 14 días corridos
- b) De 5 años hasta 9 años: 21 días corridos
- c) De 10 años hasta 14 años: 28 días corridos
- d) De 15 años hasta 19 años: 31 días corridos
- e) De 20 años y más: 35 días corridos

ARTICULO 68. - La antigüedad computable del trabajador, que determina el plazo básico y mínimo de descanso anual remunerado, en todos los casos, será aquella que alcanzara al 31 de diciembre del año por el que corresponde su goce.

ARTICULO 69. - Para tener derecho al goce del descanso anual remunerado, el trabajador ingresante deberá haber prestado servicios durante SEIS (6) meses, como mínimo, en la Empresa.

ARTICULO 70. - Cuando por consecuencia de una comisión de servicio el trabajador se encuentre fuera de su asiento habitual donde desempeña sus tareas, el término de duración del descanso anual, se computara a partir de las 24 horas de su regreso al asiento habitual.

El trabajador podrá optar por iniciar su descanso anual desde el lugar donde se encuentra cumpliendo la comisión de servicio, en cuyo caso el término de duración del mismo se computará directamente y a partir de la fecha que corresponda.

ARTICULO 71. - La licencia por descanso anual podrá ser utilizada a continuación de licencia por enfermedad o accidente inculpable, por accidente de trabajo o enfermedad derivada del trabajo o por servicio militar.

Si razones de tiempo no le permiten su goce dentro del año calendario la Empresa adoptará las providencias para que el trabajador utilice su descanso anual a la brevedad, pudiendo usufructuarse hasta el 31 de diciembre del año posterior.

ARTICULO 72. - La licencia anual de descanso de los trabajadores podrá ser fraccionada por las siguientes causas:

- a) Necesidad de servicio que exija la colaboración del trabajador.
- b) A su solicitud el trabajador podrá utilizar con cargo a su licencia anual, hasta un máximo de CINCO (5) días sucesivos o alternados por mes.

ARTICULO 73. - El descanso anual es de utilización obligatoria por el trabajador, en los términos y condiciones previstas en este Convenio o de acuerdo a lo que pacten las partes en su momento y en ningún caso será compensado en dinero.

ARTICULO 74. - La licencia por descanso anual, podrá interrumpirse por:

- a) Enfermedad o accidente inculpable del trabajador, debidamente acreditados por el

servicio médico oficial, en cuyo caso continuará en uso de la licencia después del alta médica respectiva, sin que este período de continuación sea considerado como una nueva fracción, sino como integración del anterior.

b) Razones de servicio, en situaciones excepcionales cuando la colaboración del trabajador por su particular idoneidad o experiencia o eficiencia técnica resulte necesaria; en tal caso, la Empresa adoptará 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 trabajador no podrá rehusar su colaboración.

c) Fallecimiento de familiares señalados en el ARTICULO 92° inciso c), cuando el trabajador así lo solicite.

ARTICULO 75. - Cuando en el curso del año calendario el trabajador no llegase a totalizar el tiempo mínimo de trabajo previsto en el ARTICULO 69°, la Empresa le otorgará un período de descanso anual en proporción de UN (1) día de descanso por cada VEINTE (20) días de trabajo efectivo computados.

ARTICULO 76. - Cuando por cualquier causa se produjera la extinción del contrato de trabajo, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización equivalente al salario correspondiente al período de descanso proporcional a la fracción del año trabajada.

Si la extinción del contrato de trabajo se produjera por muerte del trabajador, los causahabientes del mismo tendrán derecho a percibir la indemnización prevista en el presente artículo.

ARTICULO 77. - A solicitud del trabajador, la Empresa deber conceder conjuntamente acumulando los respectivos plazos las licencias por descanso anual y matrimonio cuando corresponda, aún cuando ello implique alterar la oportunidad de su concesión.

ARTICULO 78. - Cuando en la Empresa presten servicios trabajadores que revisten la calidad de padres e hijos o esposo y esposa, a solicitud de los mismos, la Empresa adoptará las medidas necesarias para otorgarles el descanso anual en forma conjunta y simultánea, siempre que ello no afecte notoriamente el desenvolvimiento normal del servicio.

TITULO III

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES POR EL HECHO

O CON MOTIVO DEL TRABAJO

ARTICULO 79. - Los accidentes y las enfermedades que sufra el trabajador por el hecho o con ocasión del trabajo y sus secuelas o reagravaciones, le darán derecho a gozar por cada impedimento, y mientras dure el mismo, de licencia de hasta DIECIOCHO (18) meses con el CIEN POR CIENTO (100%) del goce íntegro de sus remuneraciones. Simultáneamente debe quedar establecido el pronóstico laboral que haga prever un

reintegro a tareas del agente o le aconseje iniciar un trámite previsional; a estos fines se le guardará el puesto de trabajo por otros SEIS (6) meses con el CINCUENTA (50%) de sus haberes y se lo mantendrá en el puesto con su obra social correspondiente por el tiempo que demande la tramitación para obtener su jubilación por invalidez.

TITULO IV

LICENCIAS POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE INCULPABLE

ARTICULO 80. - Las licencias que se establecen en este TITULO tienen por objeto asegurar la continuidad de los ingresos del trabajador durante los plazos que se fijan, cuando por causa de enfermedad o accidente inculpable se encuentra impedido de prestar servicios, permitiendo su adecuada atención médica, se trate de una misma enfermedad, crónica o no o de un único accidente o de varias enfermedades o de distintos accidentes y en cualquier caso, también de sus secuelas y reagravaciones.

El trabajador tendrá derecho a gozar de estas licencias desde la fecha de su designación o desde la fecha de comienzo de la prestación de sus servicios, cualquiera sea el carácter del contrato de trabajo que lo vincule a la Empresa.

ARTICULO 81. - Para la atención de enfermedades y accidentes que no asuman particular gravedad, el trabajador tendrá derecho a gozar de licencia con goce íntegro de su remuneración de acuerdo a la legislación vigente.

ARTICULO 82. - Vencidos los plazos de interrupción del trabajo previstos por el artículo precedente, si el trabajador 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 aquellos. Vencido dicho plazo, la relación de empleo subsistirá hasta tanto alguna de las partes decida y notifique a la otra su voluntad de rescindirla.

ARTICULO 83. - Durante el curso de los períodos de licencias previstos en el ARTICULO 82°, o antes o después de su vencimiento, la Empresa o el trabajador podrán solicitar:

a) La intervención de Medicina Laboral y Auditoría Médica, con objeto de determinar la capacidad laborativa del trabajador en relación a 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 Medicina Laboral y Auditoría Médica, a fin de que determine la existencia de incapacidad total o permanente que posibilite al trabajador la obtención de la jubilación por invalidez.

ARTICULO 84. - El trabajador deberá permitir a la Empresa, en todos los casos, el ejercicio oportuno y adecuado de su facultad de controlar la evolución de su estado de salud.

ARTICULO 85. - Durante el curso de las licencias previstas en este TITULO, la Empresa no podrá modificar la situación contractual del trabajador.

ARTICULO 86. - Agotados los plazos máximos de las licencias, si el trabajador se encuentra en condiciones de prestar servicios sin riesgos para su salud, la Empresa deberá reincorporarlo y reinstalarlo en el cargo y en la función que desempeñaba antes del impedimento.

La Empresa tratará por todos los medios de asignar tareas adecuadas a la capacidad laboral restante del trabajador.

TITULO V

LICENCIA POR MATERNIDAD

ARTICULO 87. - La Empresa concederá a su personal femenino licencia por maternidad, con goce íntegro de su remuneración habitual, por tiempo de NOVENTA (90) días corridos divididos en dos períodos de CUARENTA Y CINCO (45) días antes del parto y CUARENTA Y CINCO (45) días después del mismo.

La trabajadora interesada podrá optar porque se le reduzca la licencia anterior al parto, la que en ningún caso podrá ser inferior a TREINTA (30) días; en tal supuesto, los días no utilizados del período de licencia anterior al parto, se acumularán al período posterior.

Asimismo a la agente mujer que acredite que se le ha otorgado la tenencia de uno o más niños de hasta SIETE (7) años de edad, con fines de adopción, con arreglo a las normas legales vigentes, se le concederá licencia especial con goce de haberes por un término de CUARENTA Y CINCO (45) días corridos, a partir del día hábil siguiente al de haberse dispuesto la misma.

ARTICULO 88. - La trabajadora deberá comunicar a la Empresa la fecha de comienzo de su licencia por maternidad, acompañando certificado médico en el que conste que el parto se producirá presumiblemente en el plazo fijado.

ARTICULO 89. - En el supuesto de parto diferido en relación a la fecha presumible, se reajustará la fecha de comienzo de la licencia por maternidad, justificándose los días previos de la iniciación de la misma por el mecanismo previsto para las enfermedades inculpables.

ARTICULO 90. - En caso de nacimiento múltiple, la trabajadora gozará de una licencia por maternidad de CIENTO VEINTE (120) días corridos dividido en dos períodos de los cuales, el segundo de ellos, posterior al parto, no podrá ser nunca inferior a SESENTA (60) días. En caso de parto diferido, se estará a lo dispuesto, en el artículo anterior.

ARTICULO 91. - Si al vencimiento de los plazos de licencia previstos en este TITULO, la trabajadora se encuentra impedida de prestar servicios a causa de enfermedad que según certificación médica deba su origen al embarazo o al parto, tendrá derecho a gozar de las licencias de los ARTICULOS 81° y 82°.

TITULO VI

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

ARTICULO 92. - Desde el día de su ingreso, todo trabajador tiene derecho a licencia con goce íntegro de su remuneración, en los casos y por los plazos que se indican:

a) Matrimonio:

1) del trabajador: 10 días corridos

2) de sus hijos: 1 día laborable

b) Nacimiento: de hijos del trabajador: 2 días laborables

c) Fallecimiento: ocurrido en el país o en el extranjero, acreditado mediante comprobante del cónyuge, padres, hijos y hermanos: 3 días corridos

ARTICULO 93. - En las licencias referidas en el inciso c) del artículo 92°, deberá necesariamente computarse un día hábil, cuando las mismas coincidieran con días domingo, feriados o no laborables.

ARTICULO 94. - Los trabajadores que deban consagrarse a la atención de un miembro enfermo de su grupo familiar, tendrán derecho al goce de licencia de hasta QUINCE (15) días hábiles continuos o discontinuos, por año calendario, con goce de su remuneración habitual.

Sólo se otorgará esta franquicia cuando ello esté perfectamente justificado por el servicio médico de la Sociedad debiendo además, el agente consignar en una declaración jurada, toda persona que integre su grupo familiar primario, que habite en su misma residencia y dependa exclusivamente de su atención y cuidado.

Los padres e hijos del agente podrán ser consignados en la misma declaración jurada, aunque no convivan con él, siempre que se trate del único familiar para atenderlos o cuidarlos en caso de enfermedad.

ARTICULO 95. - Cuando el servicio médico autorizado estime que el estado de salud del paciente (familiar enfermo) lo justifica, o lo requiera podrá autorizar la prórroga de esta licencia en las condiciones previstas en el artículo anterior, por término de hasta VEINTICINCO (25) días hábiles, continuos o discontinuos, sin goce de haberes.

ARTICULO 96. - Tendrá derecho a gozar de esta licencia, aún cuando el familiar enfermo se encuentre hospitalizado, cuando se trate de un hijo menor de edad de una agente en servicio.

TITULO VII

LICENCIA POR SERVICIO MILITAR Y CONVOCATORIAS ESPECIALES

ARTICULO 97. - La Empresa concederá licencia al trabajador que deba prestar servicio militar obligatorio por llamado ordinario, movilización o convocatoria especial, por todo el término del mismo desde la fecha de baja asentada en la Libreta de Enrolamiento o documento que haga sus veces.

ARTICULO 98. - Las ausencias en que incurran los trabajadores que deban someterse a examen médico previo a su incorporación a las filas de las Fuerzas Armadas o por otras razones relacionadas con el mismo fin, serán justificadas por la Empresa, previa presentación de las citaciones respectivas emanadas de organismos militares.

ARTICULO 99. - Los trabajadores que en su carácter de reservistas sean incorporados a las fuerzas Armadas de la Nación, mientras dure la licencia prevista en el ARTICULO 97°, percibirán como única retribución la que corresponda a su grado de Oficial o de Suboficial. Cuando la remuneración que perciba en la Empresa, computada en la forma prevista en el artículo de este Convenio, sea mayor que la remuneración del cargo y grado militar, la dependencia en la que se encontraba prestando servicios liquidará la diferencia.

ARTICULO 100. - Durante el tiempo de duración de la licencia por incorporación a las Fuerzas Armadas, la Empresa abonará a los trabajadores el CINCUENTA POR CIENTO (50%) de su remuneración mensual, computada en la forma prevista en el ARTICULO 135° y el CIEN POR CIENTO (100%) cuando el trabajador incorporado sea casado.

ARTICULO 101. - El tiempo de permanencia del trabajador en las Fuerzas Armadas de la Nación, será considerado a todos los efectos, como tiempo de trabajo efectivo.

TITULO VIII

DESEMPEÑO DE CARGOS ELECTIVOS O REPRESENTATIVOS DE CARACTER SINDICAL O POLITICO

ARTICULO 102. - a) DELEGADOS GREMIALES DE SECTOR: La función que ejerzan

los Delegados Gremiales de Sector 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 gremiales 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 gremiales y por lo tanto las ausencias que se produzcan dentro de dicho límite no darán lugar a descuento de haberes, pero deberán ser solicitadas a la Empresa por el Sindicato respectivo legalmente constituido en forma fehaciente con una antelación no menor de VEINTICUATRO (24) horas.

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

b) LICENCIAS GREMIALES: Los agentes electos para desempeñar cargos electivos o representativos, en la FEDERACION S.U.P.E. o en sus Filiales legalmente constituidas, gozarán de licencia, por todo el tiempo de su mandato o del que resulte del acto de su designación y de sus respectivas renovaciones o del tiempo de efectivo ejercicio del cargo y hasta 30 días después de su vencimiento o de haber cesado en el desempeño del mismo.

ARTICULO 103. - Los trabajadores que integren listas oficializadas por la autoridad electoral respectiva para desempeñar funciones representativas políticas en el orden nacional, provincial o municipal y que deban tomar parte activa en la campaña preelectoral, tendrán derecho a licencia especial por el término de CUARENTA (40) días, sin goce de su remuneración; en cualquier caso, la licencia concluirá DIEZ (10) días después de conocido el resultado de la elección.

ARTICULO 104. - Los trabajadores que resulten electos para desempeñar cargos representativos políticos en las ramas ejecutiva y deliberativa de los Poderes Públicos Nacionales, Provinciales o Municipales, gozarán de licencia por todo el tiempo de duración de sus mandatos desde TREINTA (30) días antes de la fecha de comienzo de los mismos y hasta TREINTA (30) días después de su vencimiento sin derecho a percibir remuneraciones.

ARTICULO 105. - Los trabajadores designados para desempeñar cargos en la Administración Pública Nacional, Provincial o Municipal, podrán pedir licencia extraordinaria sin goce de haberes por término no mayor de CUATRO (4) años.

TITULO IX

LICENCIA POR ESTUDIOS

ARTICULO 106. - La Empresa concederá licencia especial para exámenes a trabajadores que cursen estudios en establecimientos educacionales o privados (reconocidos o incorporados) comunicando, con razonable antelación, el uso de la misma.

a) Para concluir estudios primarios y para realizar estudios secundarios.

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

c) Para realizar estudios de nivel universitarios.

d) Para realizar cursos sindicales o de capacitación organizados, auspiciados o convenidos por FEDERACION S.U.P.E., previamente informados a la Sociedad.

ARTICULO 107. - En el caso del artículo anterior, cada trabajador tendrá derecho a una licencia anual máxima de VEINTE (20) días laborables, con goce íntegro de haberes, que será fraccionada en plazos no superiores a CUATRO (4) días corridos por examen.

ARTICULO 108. - El trabajador deberá presentar el comprobante respectivo extendido por autoridad del establecimiento educacional en que conste que ha rendido examen.

ARTICULO 109. - Si al término de la licencia acordada, el trabajador 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 la prueba; con su presentación, quedarán justificadas las ausencias en que incurra el trabajador 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 trabajador justifique debidamente sus inasistencias.

ARTICULO 110. - El trabajador con más de UN (1) año de servicio efectivo en la Empresa, podrá solicitar una licencia especial sin goce de remuneración, con objeto de realizar estudios o investigaciones o preparar trabajos científicos, técnicos o culturales o participar en congresos o conferencias de esa índole a realizarse en el país o en el exterior.

ARTICULO 111. - La licencia prevista en el Artículo anterior, será concedida por plazo de hasta UN (1) año, el que podrá ser prorrogado por igual término, cuando, a juicio de la Empresa, según resolución fundada, las actividades del trabajador resulten de interés para el servicio.

ARTICULO 112. - Las licencias previstas en este TITULO, serán otorgadas por la Empresa, con intervención de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), o de sus Sindicatos o Delegaciones Federadas legalmente constituidas según corresponda.

ARTICULO 113. - El tiempo de duración de las licencias establecidas en este TITULO, será considerado a todos los efectos de este Convenio, como tiempo efectivo, excepto aquellas licencias sin goce de haberes.

TITULO X

LICENCIA ESPECIAL POR SITUACIONES DE FUERZA MAYOR, POR FENOMENOS METEOROLOGICOS Y POR DONAR SANGRE

ARTICULO 114. - El trabajador 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 trabajador 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, deberá tener en cuenta si las particulares necesidades del servicio impiden su concesión.

ARTICULO 115. - La Empresa justificará, mientras permanezcan las causales, las inasistencias del trabajador 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.

ARTICULO 116. - La Empresa justificará la ausencia del trabajador que deba donar sangre, en un todo de acuerdo a lo establecido al efecto en la regla de Procedimientos N° 253, 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.

TITULO XI

LICENCIA POR EXCEDENCIA

ARTICULO 117. - La mujer trabajadora que, vigente la relación laboral, tuviera un hijo y continuara residiendo en el país podrá optar entre las siguientes situaciones:

- a) Continuar su trabajo en la Empresa, en las mismas condiciones en que lo venía haciendo;
- b) Rescindir su contrato de trabajo, percibiendo la compensación que establece la Ley de Contrato de Trabajo.
- c) Quedar en situación de excedencia de acuerdo a los plazos fijados en la Ley de Contrato de Trabajo.

Se considera situación de excedencia la que asuma voluntariamente la mujer trabajadora que le permite reintegrarse a las tareas que desempeñaba en la Empresa a la época del alumbramiento, dentro de los plazos fijados. La mujer trabajadora que hallándose en situación de excedencia formalizara nuevo contrato de trabajo con otro empleador quedará privada de pleno derecho de la facultad de reintegrarse.

Lo normado en los incisos b) y c) del presente artículo es de aplicación para la madre en el supuesto justificado de cuidado de hijo enfermo menor de edad a su cargo.

ARTICULO 118. - El reingreso de la mujer trabajadora en situación de excedencia deberá

producirse al término del período por el que optara y en los términos establecidos en la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 119. - Los plazos de excedencia no se computarán como tiempo de servicios.

ARTICULO 120. - Para gozar de los derechos del ARTICULO 117°, incisos b) y c), la trabajadora deberá tener UN (1) año de antigüedad, como mínimo en la Empresa.

ARTICULO 121. - Si la mujer no se reincorporara a su empleo luego de vencidos los plazos de licencia previstos por el ARTICULO 87° ó 90°, y no comunicara a su empleador dentro de las CUARENTA Y OCHO (48) horas anteriores a la finalización de los mismos, que se acoge a los plazos de excedencia, se entenderá que opta por la percepción de la compensación establecida en el ARTICULO 117° inc. b).

El derecho que se reconoce a la mujer trabajadora en mérito a lo antes dispuesto no enerva los derechos que le corresponden a la misma por aplicación de otras normas.

ARTICULO 122. - La trabajadora en situación de excedencia mientras dure ésta y hasta tanto se opere su reingreso a la Empresa y su reinstalación en el cargo o función, quedará excluida de todos los movimientos de personal, por prueba de suficiencia o por concursos.

ARTICULO 123. - Durante todo el transcurso del estado de excedencia, la Empresa queda obligada a reservar la partida correspondiente a la trabajadora, en la categoría que revistaba al momento de hacer uso de este derecho y en lo posible, reservará también el cargo y la función, salvo lo que impongan las necesidades del servicio que serán razonablemente apreciadas.

ARTICULO 124. - En los casos de los artículos precedentes, la Empresa deberá dar intervención a la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO o sus Sindicatos y delegaciones Federadas legalmente constituidas que corresponda, a efectos de que emita pronunciamiento fundado.

TITULO XII

LICENCIA DECENAL

ARTICULO 125. - En el transcurso de cada decenio el trabajador tendrá derecho a una licencia especial, sin goce de remuneración, por el término de SEIS (6) meses, fraccionable en dos períodos. El lapso de esta licencia que no sea utilizado en un decenio no puede ser acumulado y transferido al decenio subsiguiente.

ARTICULO 126. - Para que el trabajador tenga derecho a gozar de esta licencia especial deberá contar con una antigüedad mínima e ininterrumpida en la empresa, no inferior CINCO (5) años. Esta licencia no es acumulable a las licencias sin goce de remuneración.

ARTICULO 127. - El trabajador podrá utilizar esta licencia especial en distintos decenios (dos decenios seguidos) cuando entre la terminación de la licencia última y la iniciación de la nueva (correspondiente al decenio siguiente), transcurra un período de trabajo efectivo no inferior a TRES (3) años.

ARTICULO 128. - El tiempo de duración de esta licencia, no se computará como tiempo de servicio a los efectos de los derechos que en función de la antigüedad reconoce este Convenio.

TITULO XIII

LICENCIA DURANTE LA DETENCION DEL TRABAJADOR

ARTICULO 129. - El agente privado de libertad por estar sometido a proceso, será considerado como "a disposición de la justicia" sin derecho a percepción de haberes.

ARTICULO 130. - Frente a la presentación de certificados de condena condicional o en suspenso, libertad bajo caución o por falta de mérito o sobreseimiento provisional, la Empresa determinará, por la naturaleza del hecho motivante del proceso y/o razones de servicio, si debe o no autorizarse el reintegro a tareas del causante, con la intervención de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o de sus Sindicatos o Delegaciones Federadas legalmente constituidas.

ARTICULO 131. - Si la privación de la libertad fuera consecuencia de una denuncia formulada por la Empresa, resultando el causante luego sobreseído definitivamente en la esfera judicial y en la administrativa no mediara sanción expulsiva, le serán reconocidos los haberes caídos durante el procesamiento.

A tales efectos, una vez obtenida la libertad (condicional o definitiva) el agente deberá

presentarse en la Empresa dentro del término perentorio de CUARENTA Y OCHO (48) horas, a fin de considerar la conveniencia o no de reintegrarlo a tareas. La falta de presentación dentro de dicho término, sin causa debidamente justificada, eximirá a la Sociedad del pago de los haberes caídos por el lapso de medie entre la fecha de libertad y la de presentación. De no concretarse ésta, procederá el despido del causante por abandono de servicios.

El sobreseimiento definitivo o absolucón en lo criminal, no obliga a la absolucón en lo administrativo, y las sanciones que se hubieran aplicado no serán modificadas por ese motivo.

TITULO XIV

LICENCIA POR ACTIVIDADES DEPORTIVAS

ARTICULO 132. - Los trabajadores comprendidos en este Convenio, que en calidad de deportistas aficionados sean designados para intervenir en campeonatos dispuestos por los organismos competentes, estarán amparados en lo establecido por la Ley n° 20.596.

TITULO XV

LICENCIA POR TRASLADO

ARTICULO 133. - Los trabajadores trasladados gozarán de 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.

ARTICULO 134. - 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 trabajador trasladado tendrá derecho a un plazo adicional de licencia de hasta DIEZ (10) días corridos, o fraccionados, con goce de remuneración.

CAPITULO V

TITULO I

REMUNERACIONES

ARTICULO 135. - A todos los efectos previstos en el presente convenio, o en su caso, a lo que en su oportunidad y como consecuencia del mismo establezcan las partes, se entenderá por remuneración el salario habitual percibido por el trabajador, por el hecho o con motivo de la prestación de sus servicios.

ARTICULO 136. - A todos los efectos previstos en este Convenio y en particular en cuanto hace al cálculo, liquidación y pago de conceptos previstos en los CAPITULOS III y IV de este Convenio (trabajo en tiempo suplementario o extra o por goce de licencias pagas o de compensaciones, sean que estén calculadas global o porcentualmente) las remuneraciones se determinarán de la siguiente manera:

a) Tomando el concepto total determinado en el Art. 135°.

b) Calculando sobre CUARENTA Y OCHO (48) horas semanales de lunes a sábados o CUARENTA (40) horas de lunes a viernes (jornadas de OCHO (8) horas diarias).

ARTICULO 137. - Toda modificación de los sistemas remuneratorios y de sus modalidades previstas en este Convenio, deberá ser realizada por acuerdo de partes.

TITULO II

REMUNERACIONES ADICIONALES

ARTICULO 138. - Los trabajadores comprendidos en este Convenio, tienen derecho a percibir remuneraciones adicionales, cuya finalidad es retribuir determinadas situaciones personales y profesionales del trabajador, que resulten relevantes en relación a la deseable eficiencia del servicio o a las condiciones en que éste se presta; estas remuneraciones adicionales revisten carácter complementario, y serán pagadas al trabajador por el hecho y con motivo de encontrarse en la situación prevista, o de tener las calidades que se individualizan, o de prestar el servicio, o realizar las tareas en condiciones que se determinan. A tal efecto, los trabajadores tendrán derecho a percibir una remuneración adicional por:

a) Según su antigüedad en la Empresa. A tal efecto se computarán los servicios efectivos prestados en la Sociedad aún antes de los 18 años de edad, por año aniversario o fracción mayor de 6 meses al 31 de diciembre

del año que se trata y en relación al cual se pagan los adicionales.

b) Según su antigüedad en la categoría y/o función:

La que será percibida cuando, como consecuencia de la estructura escalafonaria de la dependencia, zona o lugar o sector donde presta servicios el trabajador, no se opera la apertura de cuadros o no se producen movimientos en sentido ascendentes, después de DOS (2) años de permanencia en la misma categoría y hasta su ascenso a la inmediata superior.

c) Por título profesional universitario.

d) Por certificado de estudios secundarios completos o ciclo técnico análogo.

e) Por título o certificado de cursos organizados por la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o la Empresa o ambas, cuando estén reconocidos por organismo oficial competente y sean análogos al c) y al d).

f) Por título universitario o secundario o técnico equivalente que no sea de aplicación directa a los servicios técnicos-administrativos de la Empresa.

ARTICULO 139. - A los efectos del artículo 138°, las remuneraciones adicionales establecidas en el mismo, o en las que en su caso, o en el futuro establezcan las partes según el procedimiento previsto en el CAPITULO XIII, tendrán las siguientes características:

a) Se determinará por un monto a fijar en el Convenio de Remuneraciones.

b) Por porcentaje según el caso del ARTICULO 138°, inc. b).

c) Serán percibidas por el trabajador desde el día en que se verifique la condición que en cada caso, dan origen al derecho del cobro, salvo que en este convenio se disponga de otra manera.

ARTICULO 140. - A todos los efectos previstos en este Convenio y salvo expresas disposiciones en contrario, las remuneraciones adicionales, serán tenidas en cuenta como elementos componentes de la remuneración del trabajador, a los fines de calcular cualquier prestación, atribución patrimonial o indemnización a que tenga derecho.

CAPITULO VI

COMPENSACIONES

TITULO I

CONCEPTO Y OBJETO

ARTICULO 141. - Los trabajadores comprendidos en este Convenio (y en los casos que corresponde, los componentes de su grupo familiar), tienen derecho a gozar de atribuciones patrimoniales o de prestaciones en especie (servicios) de carácter equivalente, en las situaciones y con los requisitos que se establecen en este CAPITULO.

ARTICULO 142. - Estas atribuciones patrimoniales o las prestaciones en especie de carácter equivalente, tiene por objeto compensar gastos de desplazamiento de vida fuera del lugar habitual de prestación de servicios, o de domicilio o la alteración de las condiciones individuales o familiares de vida o el mayor costo de vida o posibilitar el goce adecuado del descanso anual o la utilización de los servicios de capacitación y perfeccionamiento profesional, en la forma y para los casos que se detallan a continuación, o que puedan ser motivo de acuerdo en el futuro.

TITULO II

VIATICOS

ARTICULO 143. - Reviste el carácter de viático, la asignación diaria acordada y pagada a los trabajadores (con exclusión de pasajes, órdenes de carga y todo otro concepto o rubro análogo), con objeto específico de cubrir razonablemente los gastos personales de alojamiento, comida y refrigerio, durante su desplazamiento hacia el lugar de destino y en este mismo, originados por el hecho o con ocasión de una comisión de servicio.

ARTICULO 144. - A todos los efectos que trata este TITULO, las partes acuerdan utilizar como referencia la NORMA GENERAL N° 212, que pasa a formar parte de este Convenio.

TITULO III

GASTOS DE MOVILIDAD

ARTICULO 145. - La Empresa liquidará y pagará al trabajador, 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 oficiales.

TITULO IV

COMPENSACION GASTOS COMIDA Y REFRIGERIO

ARTICULO 146. - Los trabajadores que deban prestar servicio en horas suplementarias (dos horas como mínimo) y que dispongan de una hora de tiempo para almuerzo, cena o refrigerio, tendrán derecho a ser compensados conforme la Ley vigente.

ARTICULO 147. - El monto de la asignación que corresponde a cada trabajador, destinada a compensar (o reintegrar) gastos de almuerzo, cena o refrigerio, será el establecido por las partes en el Convenio de Remuneraciones.

TITULO V

COMPENSACION POR TRASLADO

ARTICULO 148. - Los traslados previstos en el Artículo 28°, inc. a) y b), darán derecho al trabajador a percibir una compensación por traslado, equivalente a un sueldo básico de la categoría que posee al momento del traslado, que se abonará independientemente de las órdenes de pasaje o de carga, de domicilio a domicilio o del pago de viático, o de cualquier otro rubro o concepto, con el objeto de cubrir los gastos que originan el desplazamiento geográfico del trabajador, y en los casos que corresponda, de su núcleo familiar.

ARTICULO 149. - A los efectos previstos en el artículo anterior, la compensación por traslado será para los agentes casados, divorciados, viudos o solteros, con familiares a su cargo y que se traslade con los mismos.

ARTICULO 150. - En los casos de agentes casados, divorciados, viudos o solteros sin familiares a su cargo, o que se trasladen sin ellos, la compensación por traslado será del CINCUENTA POR CIENTO (50%) de los valores fijados para el Art. 148°.

ARTICULO 151. - Si se produjera el traslado simultáneo de dos trabajadores de un mismo grupo familiar (cónyuge, padre, hijo, hermano, etc.) sólo uno de ellos percibirá la compensación prevista en este TITULO.

TITULO VI

ASIGNACION POR FALLECIMIENTO

ARTICULO 152. - En caso de fallecimiento del trabajador cualquiera sea su antigüedad y edad, la Empresa abonará a sus derecho-habientes una asignación especial cuyo monto varía según las circunstancias determinantes. Cuando el fallecimiento del trabajador se produzca por el hecho o con motivo de las tareas a cuyo desempeño está afectado, o que de algún modo debía realizar, o sea que éstas hayan obrado como factor determinante, agravante o desencadenante, se trate de accidente o de enfermedad accidente o de sus secuelas o reagravaciones; corresponderá una asignación equivalente a lo establecido en la NORMA GENERAL N° 236.

TITULO VII

ASIGNACION ESPECIAL POR HABER PRESTADO SERVICIOS PARA LA EMPRESA DURANTE UN LAPSO DE 25 AÑOS

ARTICULO 153. - Los trabajadores comprendidos en este Convenio, cualquiera sea su categoría y función, que hayan prestado servicios en la Empresa durante 25 años continuos o discontinuos, tienen derecho a gozar de una asignación especial con tal motivo, equivalente al importe de un mes de remuneración con el alcance del artículo 135°.

TITULO VIII

ASIGNACION DE PASAJES

ARTICULO 154. - En lo que respecta al otorgamiento de órdenes de pasajes, las partes acuerdan continuar con la aplicación del sistema establecido en la Reglamentación vigente (NORMA GENERAL N° 254), que pasa a ser parte integrante de este Convenio.

CAPITULO VII

TITULO UNICO

DERECHOS Y OBLIGACIONES

ARTICULO 155. - Los trabajadores y la Empresa, 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 del contrato (cualquiera sea su carácter, se trata de contrato por tiempo indeterminado, de plazo fijo, de temporada o eventual), de este Convenio o de los Convenios que se pacten en su consecuencia o de la Ley, en los casos que así corresponda. Consecuentemente, los trabajadores y la Empresa 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 y de defensa de los intereses que la Nación confía la custodia, promoción de la Empresa y a través de ella, de los trabajadores.

b) A todo lo que expresamente se establece en este Convenio como reconocido o atribuido a la Empresa o a lo que expresamente surja de los acuerdos que adopten las partes según el régimen del CAPITULO XIII, 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.

ARTICULO 156. - 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 CAPITULO XIII, desde su ingreso (fecha de la Resolución de nombramiento o fecha de efectivo comienzo de prestación de servicios o en cualquier caso la que sea más favorable), los trabajadores tienen derecho:

a) A progresar en su carrera, según los principios de igualdad de oportunidades y de ascenso por mérito.

b) A ser correctamente encuadrados en la categoría que corresponda, 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 las mismas.

d) A que se respeten en todos los casos, el principio de igualdad de trato en identidad de situaciones.

e) 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 empresarial.

f) A que se respete los límites máximos horarios, diarios o del ciclo semanal que corresponda, y a gozar del sistema de licencias previsto en el CAPITULO IV.

g) A gozar conjuntamente con su grupo familiar, de prestaciones médico-asistenciales oportunas (en relación a su inmediata disponibilidad), adecuadas (en relación a la causa que motiva su utilización) y eficaces (en relación al estado de la ciencia médica), mientras se mantenga el actual sistema de Obra Social.

h) Capacitarse según se establece en el CAPITULO X.

i) A que se respete el principio de igualdad de oportunidades en cuanto hace al ascenso o al desempeño de funciones superiores.

j) A capacitarse, comprensivo de su capacitación activa en los sistemas de formación profesional, que deberán ponerse en funcionamiento en el seno de la Empresa, o de participar en los sistemas de formación técnica, cultural o profesional, previstos en el CAPITULO X.

ARTICULO 157. - Por el solo hecho de que el trabajador realice actos, ejecute obras o preste servicios para la Empresa, cualquiera sea su categoría, su función y el carácter de su vínculo contractual o aún en su puesto de inexistencia de éste, 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 participe responsable de una comunidad de trabajo.

c) Realizar su prestación laboral sin retaceos, conforme 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 la Empresa.

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 determine la Empresa, salvo impedimentos ajenos a la voluntad, diligencia y responsabilidad del trabajador.

e) Obedecer las órdenes de trabajo impartidas o transmitidas por otros trabajadores en su condición de superiores jerárquicos o autorizados para 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 la Empresa, sin retaceos, todo el tiempo que debe estar a disposición de la misma según el contrato de trabajo o las normas de aplicación provenientes de este Convenio o de la Ley, conforme sean de aplicación.

g) Brindar a la Empresa, 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 la Empresa (edificios, instalaciones, máquinas, equipos, útiles, etc.; etc.).

i) Cuidar y defender los intereses de la Empresa.

j) Observar conducta laboral intachable, dispensar trato cordial y respetuoso a los restantes trabajadores que integran 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.

ll) Observar oportunamente las disposiciones adoptadas por la Empresa en materia de seguridad física y personal y de vigilancia de los bienes que integran su patrimonio.

m) 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.

ARTICULO 158. - En particular y con referencia a las obligaciones descriptas en el artículo anterior, los trabajadores de la Empresa, cualquiera sea su categoría y función, en ningún caso podrán:

a) Prestar servicios (cualquiera sea su naturaleza y carácter) o asesorar patrocinar o representar o asociarse o dirigir o 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 o subcontratistas, concesionarios o prestadores de servicios convenidos o concedidos por la Empresa.

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 la Empresa.

c) Dar información no autorizada sobre asuntos en trámite a quienes no sean interesados directos o apoderados de los mismos.

ARTICULO 159. - En relación a los trabajadores, la Empresa tiene derechos que nacen de este Convenio o de los Convenios que arriben las partes en su consecuencia y según el régimen del CAPITULO XIII 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 trabajador, la participación que corresponde a la FEDERACION DE SINDICATOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), o Sindicatos o Delegaciones Federadas legalmente constituidas, 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 trabajador, 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 establecido en este Convenio o en los acuerdos complementarios que se suscriban entre las partes según el régimen del CAPITULO XIII.

d) Reconociendo y respetando el principio de irrenunciabilidad de los derechos atribuidos al trabajador por este Convenio o por los Convenios que se pacten en su consecuencia según el régimen del CAPITULO XIII 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 de los trabajadores organizados sindicalmente y representados por la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas.

ARTICULO 160. - En los términos de este Convenio o de los convenios complementarios o integrativos que las partes pacten según el régimen previsto en el CAPITULO XIII 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 los trabajadores y satisfagan los objetivos expuestos en el ARTICULO 1º, la Empresa se obliga 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, las modalidades de su prestación; de (II) dirigir la prestación laboral de los trabajadores; (III) modificar las formas y las modalidades de esta misma prestación laboral; (IV) sancionar incumplimientos contractuales de los trabajadores; o (V) adoptar con carácter general o especial, medidas de cautela o salvaguarda de intereses (incluidos bienes), que son también intereses de los trabajadores y de la asociación profesional pactante; todo ello con sujeción a los siguientes principios:

1) Los fines de la Empresa 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 trabajador.

2) En ningún caso, las decisiones que adopte la Empresa, podrán ocasionar arbitrariamente perjuicio material o moral al trabajador.

3) Los derechos y complejo de facultades consiguientes, son reconocidos para satisfacer fines institucionales comunes de las partes de este Convenio y nunca podrá ser medio o instrumento de persona transitoriamente investida de la calidad de órganos de la Empresa, para desconocer derechos, de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o de sus Sindicatos o Delegaciones Federadas legalmente constituidas o de los trabajadores individualmente considerados.

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 lo futuro y en particular, de modo constante, con la intervención de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) o de sus Sindicatos y Delegaciones Federadas legalmente constituidas.

d) Poner a disposición del trabajador 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 CAPITULO XVII 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 de los trabajadores, evitando los efectos perniciosos de tareas penosas o riesgosas o determinantes de vejez o agotamiento

prematureo, o del desarrollo de las mismas en ambientes inadecuados por razones climáticas o meteorológicas o insalubres o carentes de protección adecuada. A tal efecto, se ajustará el régimen que prevé el CAPITULO IX.

g) Proporcionar a cada trabajador, 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 la Empresa.

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

En caso de asalto o robo al trabajador que maneja fondos de la Empresa, debidamente comprobado ante las autoridades competentes, aquella se hará cargo de los perjuicios ocasionados a la misma.

Las pólizas que sean necesarias para resguardar los bienes de su propiedad y los del trabajador al servicio de la misma, correrán por cuenta de la Empresa.

CAPITULO VIII

SANCIONES DISCIPLINARIAS

TITULO UNICO

ARTICULO 161. - Las partes convienen en que la Empresa ejercerá sus facultades disciplinarias, asegurando al imputado su legítimo derecho a defensa; a tales efectos notificará a la Entidad Gremial que lo representa, en los casos pasibles de sanción, con anterioridad al cumplimiento de lo establecido en el Art. 8° (3° párrafo) de la Norma General N° 168.

CAPITULO IX

PROTECCION A LA SALUD

TITULO I

BENEFICIARIOS

ARTICULO 162. - En lo que respecta al reconocimiento de beneficiarios al plan asistencial, las partes acuerdan continuar con la aplicación de la Norma General N° 272, que pasa a formar parte integrante del presente Convenio.

ARTICULO 163. - AFILIACION: El beneficiario titular llenará una ficha en carácter de "Declaración Jurada" que contendrá los datos requeridos y aportará la documentación establecida en la reglamentación vigente. Ello servirá de base para la provisión de credenciales asistenciales, al trabajador y su grupo familiar reconocido, que acreditará previamente el derecho a recibir los beneficios desde el momento de su ingreso al plan asistencial.

ARTICULO 164. - Es obligatorio por parte del beneficiario titular denunciar de inmediato cualquier circunstancia que modifique su "declaración jurada", en cuanto a fallecimientos, recursos económicos, límites de edad, cambio de estado civil, etc., a fin de encuadrar la situación reglamentariamente.

ARTICULO 165. - Por transgredir normas reglamentarias o del sistema o cometer actos lesivos a los intereses del Plan Asistencial, los beneficiarios titulares de la "ficha de adhesión" podrán ser sancionados disciplinaria y/o económicamente, previa determinación de responsabilidades, de acuerdo con normas en vigencia en la Sociedad, sin perjuicio de la intervención policial o judicial que pudiere corresponder. En los casos de personal pasivo y adherentes colaterales, podrán, además, ser dados de baja del Plan asistencial.

ARTICULO 166. Se podrá formular cargo cuando la acción indiferente e irresponsable de los adherentes origina perjuicios materiales al Patrimonio de la organización sanitaria.

ARTICULO 167. - Toda falsedad u ocultamiento que YPF S.A., constatare en la inscripción de beneficiarios, originará el rechazo de la afiliación observada y dará lugar a la aplicación de las medidas consiguientes al beneficiario titular.

ARTICULO 168. - Previo al pago de los haberes devengados, las dependencias competentes de YPF S.A. estarán obligadas a retener el carné asistencial de los beneficiarios que dejen de pertenecer a la misma. En esa oportunidad se entregará la credencial por el período de cobertura legal de así corresponder.

En los casos de no devolución de todos los carnés, se hará cargo el beneficiario titular por

los meses de cobertura que resten hasta el límite de extensión consignado en las credenciales sin retorno a partir del cuarto mes, aplicando una cuota mensual por afiliado que se fijará en función del costo real de las prestaciones que YPF S.A. brinde a sus beneficiarios, sin que ello genere derecho a recibir atención médica más allá del plazo legal que le asista.

TITULO II

REGLAMENTO ASISTENCIAL

ARTICULO 169. - Se regirá por la Norma General N° 278.

ARTICULO 170. - GUARDERIAS: Las partes acuerdan mantener el beneficio de guardería, en concordancia con las disposiciones legales, estableciéndose que el reconocimiento alcanza hasta que el niño cumpla TRES (3) años de edad. Este beneficio será para el personal femenino que desarrolle tareas habituales y permanentes en YPF S.A., percibiendo un monto que le permita contratar una guardería privada o procedimiento sustitutivo domiciliario.

TITULO III

HIGIENE Y SEGURIDAD EN EL TRABAJO

ARTICULO 171. - La Empresa asume plenamente su responsabilidad en el cumplimiento de la ley 19.597, de Higiene y Seguridad en el Trabajo, su decreto reglamentario n° 351/79 y su modificatoria.

Los agentes deben 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 el patrimonio de la Sociedad.

Los agentes tienen la obligación de comunicar situaciones de salud propia y ajenas que signifiquen peligro o situaciones potenciales de riesgo.

ARTICULO 172. - En consecuencia de la obligación fundamental establecida precedentemente, la Empresa, con intervención de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) y de sus Sindicatos y Filiales legalmente constituidas, adoptarán las previsiones de carácter precautorio o definitivo, con el objeto de:

- a) Proteger la vida, preservar y mantener la integridad psicofísica de los trabajadores.
- 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 173. - La Empresa se obliga, además, a adoptar o poner en práctica medida de Higiene y Seguridad para proteger la vida y la integridad de los trabajadores, 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.

ARTICULO 174. - Sin perjuicio de lo que se establece en este TITULO o de lo que establezcan las partes según el régimen del CAPITULO o de lo establecen o establezcan las disposiciones legales que resultan de aplicación, la Empresa queda obligada a:

- a) Disponer el examen preocupacional y revisión médica periódica del personal registrando sus resultados en el respectivo "legajo de salud".
- b) Mantener en buen estado de conservación, utilización y funcionamiento, las maquinarias, instalaciones y útiles de trabajo.
- c) Instalar los equipos necesarios para renovación del aire y eliminación de gases, vapores y demás impurezas producidas en el curso del trabajo.
- d) Mantener en buen estado de conservación, uso y funcionamiento las instalaciones

eléctricas, sanitarias y servicios de agua potable.

e) Evitar la acumulación de desechos y residuos que constituyan un riesgo para la salud, efectuando la limpieza y desinfecciones periódicas pertinentes.

f) Eliminar, aislar o reducir los ruidos y/o vibraciones perjudiciales para la salud de los trabajadores.

g) Instalar los equipos necesarios para afrontar los riesgos en caso de incendio o cualquier otro siniestro.

h) Depositar con el resguardo consiguiente y en condiciones de seguridad, las sustancias peligrosas.

i) Disponer de medios adecuados para la inmediata prestación de primeros auxilios.

j) Colocar y mantener en lugares visibles avisos o carteles que indiquen medidas de higiene y seguridad o adviertan peligrosidad en las maquinarias e instalaciones.

k) 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.

l) Denunciar accidentes y enfermedades de trabajo.

ARTICULO 175. - YPF S.A. y la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) deberán constituir las comisiones nacionales y locales de acuerdo a lo impuesto por la Dirección Nacional de Higiene y Seguridad en el Trabajo, dependiente del Ministerio de Trabajo de la Nación.

ARTICULO 176. - YPF S.A., deberá prever el presupuesto correspondiente para atender los gastos emergentes en el cumplimiento de las obligaciones médicas laborales, que fija la ley de Higiene y Seguridad en el Trabajo.

ARTICULO 177. - Sin perjuicio de lo establecido en los artículos precedentes, las partes que suscriben este CONVENIO establecerán el "Reglamento General de Higiene y Seguridad en el Trabajo" mediante acuerdo complementario según el régimen previsto en el CAPITULO.

TITULO IV

ACCIDENTES Y ENFERMEDADES SUFRIDAS POR EL TRABAJADOR POR EL HECHO O EN OCASION DEL TRABAJO

ARTICULO 178. - Los trabajadores comprendidos en este Convenio cualquiera sea su categoría y su función o el carácter o modalidad de su vínculo contractual, tienen derecho a gozar de prestaciones de medicina curativa y restauradora, de provisión de prótesis completa y servicios de rehabilitación laboral, (sin goce de otras prestaciones económicas o de especie o goce de derechos que por igual motivo se reconocen en este Convenio), en caso de accidentes o enfermedades por el hecho o en ocasión del trabajo.

a) Los ocurridos por o durante caso fortuito o fuerza mayor inherentes al trabajo.

b) Los ocurridos en el trayecto entre el lugar del trabajo y el domicilio del trabajador o viceversa, siempre que el recorrido no haya sido interrumpido en interés particular del trabajador o no fuere el habitual.

c) Los ocurridos en cualquier lugar tiempo o situación en que se encuentre el trabajador por el hecho o por ocasión del trabajo o cuanto éste, directa o indirectamente obra como causa determinante, desencadenante o agravante.

d) Las secuelas o reagravaciones.

ARTICULO 179. - En ningún caso "a priori", la Empresa entenderá que el accidente o la enfermedad sea provocada, desencadenada o agravada intencionalmente por la víctima o que provenga de su culpa grave.

ARTICULO 180. - Los deberes, las obligaciones o los cargos o de documentación del accidentado de la enfermedad ante cualquier órgano administrativo, sólo obliga a la Empresa, estando el trabajador obligado a comunicar el hecho a ésta.

ARTICULO 181. - Las partes convienen la constitución de Juntas Médicas en el ámbito de la Sociedad, integradas por un médico laboral, un médico designado por el trabajador y un especialista aceptado por las partes.

a) Las Juntas Médicas determinarán:

1) Si existe incapacidad o subsiste la incapacidad; caso negativo otorgará el alta y el

trabajador deberá reintegrarse a sus tareas habituales dentro del plazo prudencial que fijen; podrán también recomendar el cambio de funciones o de destino, si lo hace aconsejable la recuperación plena de la salud del trabajador o su mejora o conservación.

2) Si existe incapacidad parcial, transitoria o permanente, en tal caso, las Juntas indicarán el grado de incapacidad y su incidencia sobre la capacidad laborativa restante del trabajador, formulando las observaciones que estimen pertinente a propósito de su aptitud para reintegrarse al desempeño de tareas adecuadas.

3) Si existe incapacidad total y permanente en este caso el trabajador deberá promover los trámites para la obtención de los beneficios previsionales.

ARTICULO 182. - La Empresa en su caso y según corresponda, adoptará las medidas necesarias para el traslado adecuado del trabajador a efectos de prestarle asistencia médica en condiciones de mayor eficiencia.

ARTICULO 183. - La Empresa adoptará las medidas que permitan gozar a los trabajadores que prestan servicios en el exterior en cualquier caso y circunstancia de servicios médicos integrales, oportunos y eficientes.

CAPITULO X

CAPACITACION DE LOS TRABAJADORES

TITULO UNICO

DERECHO DE LOS TRABAJADORES

ARTICULO 184. - Este CONVENIO persigue la finalidad de colocar a los trabajadores, cualquiera sea su categoría y función y el carácter y modalidad de vinculo contractual, en condiciones tales que, con la participación de la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), Filiales y Delegaciones Federadas legalmente constituidas, la Empresa ponga en ejecución los planes que se individualizarán en los artículos siguientes.

ARTICULO 185. - Capacitar a su personal para desarrollar el potencial humano de la Empresa en todos los aspectos que contribuyan a los objetivos de la misma.

ARTICULO 186. - Considerar a la capacitación como un medio de comunicación canalizando las inquietudes del personal hacia la administración haciendo conocer a éstos sus decisiones.

ARTICULO 187. - Concientizar la función y facilitar los medios para que el hombre en su puesto de trabajo eleve permanentemente su nivel socio-tecnológico y la dinámica del grupo en el ámbito de la Empresa.

ARTICULO 188. - A la formación integral del hombre dirigente, a fin de asegurar una continuidad en la política nacional de industrialización de hidrocarburos.

ARTICULO 189. - A cubrir las necesidades de capacitación de acuerdo a las prioridades de la Empresa.

ARTICULO 190. - A establecer metodologías de enseñanza que posibiliten el empleo de técnicos acordes con los adelantos científicos y tecnológicos que tengan relación directa con los objetivos y el desarrollo de la Empresa en todas sus etapas.

ARTICULO 191. - A considerar a la capacitación como medio generador constante de ideas creadoras que contribuyan al desarrollo integral de YPF S.A..

ARTICULO 192. - A establecer la obligatoriedad de los destinatarios de la capacitación, de aplicar y difundir los conocimientos adquiridos. Para su puesta en marcha se considera prioritario:

a) La Empresa dispondrá de "presupuesto para capacitación" que permita la formación técnico-humana científica del 10% como mínimo, de los agentes por cada dependencia por cada año.

b) Dispondrá la aplicación descentralizada de esos fondos para capacitación, con la única aprobación de la administración de cada dependencia.

1) BECAS: Dispondrá a todo nivel una política becaria agresiva capacitando al personal en el manejo de equipos, sistemas de explotación, sistemas de transportes, unidades de elaboración y mecánica comercial existentes y/o a utilizarse. Enviará a sus agentes a otras empresas, institutos, universidades, etc., de nuestro país o del exterior que está más desarrollado en la materia específica.

- 2) CONGRESOS: Enviará representantes a cada congreso anual sobre cada especialidad (refinación, exploración, explotación, transporte y comercialización) tanto en el país como en el exterior, cuando resulten de interés para la Empresa.
- 3) DEPENDENCIA PROGRAMA DE CAPACITACION INTERNA: Establecerá en cada dependencia, de acuerdo a sus características, programas de capacitación individuales para cada uno de los sectores que la integran.
- 4) MUSEOS DIDACTICOS: La Empresa podrá instalar en cada dependencia "Museos Didácticos" utilizando los materiales de rezago. El uso del mismo será de vital importancia del personal ingresante.
- 5) MATERIAL BIBLIOGRAFICO: La Empresa convendrá con los organismos Nacionales e Internacionales de acuerdo a la tecnología actual, la difusión y reconocimiento de textos y publicaciones de carácter técnico y científico de acuerdo a sus necesidades.
- 6) CURSO DE ADMINISTRACION DE EMPRESAS: La Empresa podrá establecer cursos de "Administración de Empresas" para su personal con nivel acorde a sus conocimientos.
- 7) RELACION EMPRESA-UNIVERSIDAD-COLEGIOS TECNICOS: La Empresa establecerá el número de becarios de acuerdo a la orden en vigencia y difundirá la misma con suficiente antelación para que los organismos educacionales puedan designar y enviar a los estudiantes más aventajados.
- 8) Ambas partes coinciden la necesidad de mejorar la productividad de la industria del petróleo, por medio de la modernización tecnológica, métodos de trabajo y optimización de las organizaciones, desarrollando en consecuencia una industria eficiente que se inserte en el contexto internacional, con rendimientos que alcancen una óptima competitividad, siendo la productividad un medio fundamental para la rentabilidad de las empresas y elevar la calidad de vida de los trabajadores. Las partes acordarán la introducción de modificaciones y/o adelantos en las maquinarias y/o materias primas y/o métodos de trabajo, etc., que tiendan al mejor aprovechamiento de los recursos humanos y técnicos, y óptima utilización de los equipos productivos. Asimismo las partes convendrán la metodología de aplicación para la concreción de los fines precedentemente expuestos.

CAPITULO XI

CAUSA DE LA EXTINCION DEL CONTRATO DE TRABAJO Y SUS EFECTOS

TITULO I

ESTABILIDAD

ARTICULO 193. - El contrato de trabajo que vincula a los trabajadores con la Empresa, cualquiera sea su característica, se extinguirá, conforme a las normas determinadas en la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 194. - Conforme a las disposiciones de este Convenio es intención de las partes que el contrato de trabajo que vincula al empleado con la Empresa, tenga permanencia y consecuentemente su extinción se producirá conforme a las disposiciones de la Ley de Contrato de Trabajo. En consecuencia, en caso de duda, se establecerá por la continuidad del vínculo.

ARTICULO 195. - De conformidad con lo pactado en los artículos anteriores, cuando se den situaciones en las que la Empresa dispusiera la finalización del Contrato de Trabajo sin que la causa de la decisión se ajuste a las disposiciones del art. 242° o 247° de la Ley de Contrato de Trabajo se abonarán las indemnizaciones contempladas en los Arts. 245° y 247° de la Ley de Contrato de Trabajo según corresponda.

ARTICULO 196. - Cuando la extinción del contrato obedeciera a renuncia del trabajador, se deberán observar las previsiones del Art. 240° de la Ley de Contrato de Trabajo y si lo fuera por voluntad concurrente de las partes se observarán los procedimientos contemplados en el Art. 241° del mismo cuerpo legal.

ARTICULO 197. - En los supuestos previstos por el ARTICULO anterior el S.U.P.E. podrá tener intervención en la medida en que el interesado solicite la misma.

ARTICULO 198. - El trabajador podrá ser considerado incurso en la causal de abandono de trabajo, en las situaciones a que alude el Art. 244° de la Ley de Contrato de Trabajo, en cuyo caso, deberán observarse las previsiones y formalidades contempladas en dicho

artículo. La intimación a que alude dicha norma se practicará en el domicilio que el trabajador tenga constituido en la Empresa a los efectos de su contrato de trabajo.

ARTICULO 199. - Son casos especiales de extinción del vínculo contractual que liga al trabajador con la Empresa:

a) El fallecimiento del trabajador cualquiera sea la causa determinante del mismo.

b) El ingreso efectivo del trabajador en la situación de pasividad en cuyo caso se adoptarán las disposiciones de la Orden N° 186/2.

ARTICULO 200. - En los casos de contratos de plazo fijo, su extinción se producirá con el cumplimiento del plazo acordado para el mismo, con el debido cumplimiento de las disposiciones pertinentes a la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 201. - En los casos contemplados por el Art. 242° de la Ley de Contrato de Trabajo, el contrato se extinguirá por decisión de la Empresa o en su caso, por injuria de ésta al trabajador. La valorización de las causas que fundamentan la rescisión serán apreciadas conforme al criterio que informa la mencionada norma legal.

ARTICULO 202. - La Empresa en el prudente ejercicio de su poder de Dirección, podrá prescindir de los trabajadores, en los casos en que conforme a lo preceptuado en el Art. 242° de la Ley de Contrato de Trabajo, hubiere mediado injuria a sus intereses por las causas o situaciones contempladas en el Art. 247° de la Ley de Contrato de Trabajo y en el caso que la decisión no encuadrara dentro de las normas de dichos artículos, mediante el pago de las indemnizaciones que alude el Art. 245° de la Ley de Contrato de Trabajo.

ARTICULO 203. - En los casos de situaciones que configuren despidos con justa causa, conforme a lo dispuesto por el Art. 242° de la Ley de Contrato de trabajo, si la Empresa dispusiera la promoción de sumario, deberá darse a pedido del trabajador intervención al S.U.P.E. a fin que asuma su representación respetando el derecho de defensa de éste. La no sustanciación del sumario no invalidará la justa causa que la Empresa pueda alegar en juicio.

ARTICULO 204. - El preaviso será una obligación recíproca y su omisión generará las obligaciones contempladas en la Ley de Contrato de Trabajo.

TITULO II

PREAVISO

ARTICULO 205. - El preaviso podrá ser acordado recíprocamente por la Empresa y los trabajadores.

TITULO III

INDEMNIZACIONES

ARTICULO 206. - En caso de fallecimiento del trabajador, las personas enumeradas en el artículo 38° de la Ley n° 18.037 tienen derecho, mediante la sola acreditación del vínculo en el orden de prelación allí establecido, a percibir una indemnización igual a la prevista por la legislación vigente y disposiciones vigentes en la Sociedad, siempre que no signifique duplicidad de pago por el mismo concepto.

ARTICULO 207. - Las indemnizaciones previstas en este TITULO, no excluyen los servicios que se brinden a su titular, o en el caso de sus derecho-habientes el goce de toda otra compensación, asignación o prestación reconocida en este CONVENIO o que las partes establezcan en el futuro.

CAPITULO XII

LOS ORGANISMOS INSTITUCIONALES

TITULO UNICO

INTERVENCION DE LA FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.)

ARTICULO 208. - El S.U.P.E. en su carácter de asociación profesional de segundo grado y en ejercicio de la representación de los trabajadores comprendidos en este convenio, tomará intervención directa y necesaria en todo conflicto o situación que pueda producirse entre la empresa y el personal comprendido en el mismo. Por ello intervendrá conforme a las disposiciones legales en vigor y con el alcance y atribuciones que se les reconoce en este convenio.

ARTICULO 209. - A los efectos establecidos en el artículo anterior y de lo que en cada

caso se establece en este Convenio, la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), y cuando corresponda sus Sindicatos o delegaciones Federadas legalmente constituidas, concretará la intervención que le atribuye este Convenio mediante su actividad directa.

ARTICULO 210. - Los organismos institucionales que las partes crean en este Convenio, tienen en todos los casos la composición, los derechos y los deberes que requieren las funciones que a cada uno se les atribuye en este Convenio.

ARTICULO 211. - A los fines de este Convenio, reviste el carácter de organismo institucional los siguientes:

a) La COMISION DE MEDICINA DEL TRABAJO, DE SEGURIDAD DE HIGIENE DEL TRABAJO.

b) La COMISION PERMANENTE DE INTERPRETACION DE CONVENIO, TRATAMIENTO Y ACTUALIZACION SALARIAL y estará integrada por los miembros de la Comisión Negociadora que suscriben el presente Convenio y podrá ser modificada mediante comunicación al Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

CAPITULO XIII

OBLIGACIONES GENERALES Y ESPECIALES QUE ASUMEN LAS BASES

TITULO UNICO

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

ARTICULO 212. - La Empresa y la FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.), en cuanto partes de este CONVENIO COLECTIVO, sin perjuicio de las obligaciones que asumen en los CAPITULOS precedentes se obligan expresamente:

a) A todos aquellos comportamientos que son consecuencia de lo pactado en este CONVENIO 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.

ARTICULO 213. - La Comisión Permanente de Interpretación de Convenio, Tratamiento y actualización Salarial será la encargada de:

a) Negociar y pactar según el método de la contratación colectiva articulada, CONVENIOS COLECTIVOS COMPLEMENTARIOS O DE EJECUCION, cuando ello surja de situaciones no previstas en el presente Convenio los que serán sometidos a la homologación del Ministerio de Trabajo de conformidad a las previsiones de la Ley n° 14.250.

b) Créase una COMISION DE CONCILIACION integrada por tres miembros por la Empresa que serán designados por la máxima autoridad y con facultades de decisión para acordar y tres representantes por el Sindicato, uno de ellos debe ser el Secretario General de la Federación S.U.P.E. o, el Secretario Adjunto de la misma, el resto miembros del Secretariado Nacional. Esta Comisión no tendrá carácter permanente y será convocada por cualquiera de las partes cada vez que se plantee en el seno de las relaciones laborales de la Empresa un conflicto que pueda derivar en la adopción de medidas colectivas de acción sindical. A tal efecto, la entidad gremial deberá, previo a la adopción de cualquier medida de acción directa, comunicarla fehacientemente a la Empresa con CINCO (5) días hábiles de anticipación y promover la convocatoria a reunión de la comisión de conciliación dentro del mismo plazo. Una vez reunida la misma, se expedirá sobre el particular en el plazo de 72 horas que la propia Comisión podrá prorrogar por el término que estime conveniente atento a la complejidad del tema sometido a su análisis. En los casos que las partes arriben a un acuerdo, el mismo será de cumplimiento obligatorio para ambas. Si no hubiese acuerdo el tema podrá ser derivado al tratamiento del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social por cualquiera de las partes, quedando las mismas liberadas para adoptar las medidas que en conjunto o separadamente consideren conveniente, respetando el plazo de preaviso

establecido precedentemente. En todos los casos se establecerá un sistema de guardias que garanticen la prestación de los servicios esenciales de la Empresa.

c) Se implementará el Consejo de Empresa que estará integrado por autoridades del máximo nivel empresario y representantes del máximo nivel de la federación S.U.P.E., con delegaciones a las dependencias, integrado por autoridades y dirigentes locales, cuya misión será la de establecer un régimen de información y consulta mutua de acuerdos que apunten prioritariamente a mejorar la eficiencia, la producción y otros aspectos que estén vinculados al engrandecimiento de la Sociedad y singularmente de producir ahorros que puedan beneficiar tanto a la Empresa como a todos los trabajadores, estableciendo una equitativa distribución del producto obtenido.

ARTICULO 214. - Todas las normas que se opondan a lo acordado en el presente Convenio, quedan anuladas, manteniendo su vigencia aquellas que no colisionen con este acuerdo. Cualquier omisión de las partes será corregida y solucionada, mediante los acuerdos complementarios del articulado de este Convenio.

ARTICULO 215. - La violación del presente Convenio dará acción a las partes para requerir jurídicamente la cesación del comportamiento de acción o de omisión y la reparación de los daños y perjuicios.

ARTICULO 216. - La presente Convención de Relaciones Profesionales rige para todos los trabajadores comprendidos en este Convenio, incluidos el personal de MAESTRANZA Y MARINERIA DE LA FLOTA PETROLERA.

ARTICULO 217. - Es parte integrante de este Convenio una Contribución Empresarial detallada en el Anexo N° , cuyo destino la Entidad Gremial lo aplicará a turismo, capacitación, asistencia social a enfermos y discapacitados, ayuda solidaria, etc. Esta contribución regirá a partir de la fecha de vigencia del presente Convenio.

CAPITULO XIV

TITULO UNICO

DISPOSICIONES TRANSITORIAS

ARTICULO 218. - Las partes, consecuentes con el marco conceptual y legal de la Reforma del Estado y sus disposiciones complementarias, acuerdan negociar la concreción de emprendimientos que estén ligados con la privatización de la Sociedad.

ARTICULO 219. - CLAUSULAS DE INTEGRACION: Todos los artículos, así como los Anexos nros. I y II, y Actas complementarias, son parte integrante e indivisible del presente Convenio Colectivo de Trabajo.

ANEXO I

CONVENIO SALARIAL

ESCALA DE BASICOS

A PARTIR DEL 1-11-92

CATEGORIA IMPORTE

\$

1: 520

2: 550

3: 580

4: 650*

5: 720

6: 800

7: 890

8: 1000

9: 1100

10: 1250

* Los agentes actualmente comprendidos entre la categoría 1 a la 3 pasan automáticamente al nivel 4.

PRIMAS VARIAS

A PARTIR DEL 1-11-92

ANTIGÜEDAD (Por año de servicio): \$ 1.25

PRIMA POR TITULO: IMPORTE

\$

Profesionales Mayores: 52

Profesionales Menores: 31

Técnicos: 21

Secundarios: 10

VALOR HORA TIEMPO EN VIAJE: \$ 3

PRIMAS VARIAS

A PARTIR DEL 1-11-92

QUEBRANTO DE CAJA: 5% Básico de Revista

BRIGADA CONTRA INCENDIO: 5% Básico de Revista

PRIMA POR MANIPULEO DE EXPLOSIVOS: 10% Básico de Revista

RETRIBUCION POR TURNO ROTATIVO Y DIAGRAMADO

Cubriendo 3 turnos: 30% Básico de Revista

Cubriendo 2 turnos: 15% Básico de Revista

Turno Fijo: 10% Básico de Revista

JORNADA DIURNA ROTATIVA: 5% Básico de Revista

PRIMA POR FUNCIONES EN LA LINEA

DE EXPLORACION Y EXPLOTACION: 2% Básico de Revista

PRIMAS VARIAS

A PARTIR DEL 1-11-92

PRIMA POR DESARRAIGO

Cuando el agente viva en campamento: 20% Básico de Revista

Cuando el agente viva en hotel pagado

por la Sociedad: 10% Básico de Revista

PRIMA POR EXPLORACION EN CAMPAÑA: 20% Básico de Revista

BONIFICACION POR VACACIONES Art. 154 C.C.T.

Con residencia hasta 1000 km de Capital Federal: \$ 400

Más de 1000 km de Capital Federal: \$ 800

Jubilados y Pensionados: 50% de las sumas indicadas

A partir de la licencia anual correspondiente 1993

GRATIFICACION POR "MAYOR EFICIENCIA"

De acuerdo a acta suscripta que forma parte del presente Convenio.

PRIMAS VARIAS

A PARTIR DEL 1-11-92

PRIMA ZONAL

ZONASPORCENTAJES

(1)

LAS HERAS: 40%

RINCON DE LOS SAUCES: 40%

(2)

MALARGÜE: 30%

PICO TRUNCADO: 30%

CAÑADON SECO: 30%

(3)

CATRIEL: 22%

CALETA OLIVIA: 22%

(4)

PLAZA HUINCUL: 15%

COMODORO RIVADAVIA: 15%

(*) Los porcentajes establecidos para cada una de las escalas se aplicarán también sobre la retribución por "Turno Rotativo y Diagramado" o "Jornada Diurna Rotativa", cuando estas integren el ganancial del agente.

ANEXO II

ACTAS COMPLEMENTARIAS

En la ciudad de Buenos Aires, a los 27 días del mes de noviembre de 1992, se reúnen en la Sede Central de YPF S.A., en representación de la misma el Vicepresidente de Recursos Humanos Dn. Raúl Héctor ORESTE, y el Gerente del Departamento de Relaciones Laborales Dn. Roberto MURO MARSET, y por la Federación SUPE, su Secretario General Dn. Antonio CASSIA, el Secretario Adjunto Dn. Juan Carlos CRESPI, el Secretario Gremial Dn. Roberto FERIOLI, el Secretario de Asuntos Legales Dn. Rodolfo ISAK y el Secretario de Prensa y Propaganda Dn. Eduardo VIRASORO, con el objeto de acordar lo siguiente:

1°) En el marco de las negociaciones del Convenio Colectivo de Trabajo n° /92, las partes convienen un marco regulatorio relacionado con la cantidad de Representantes del Personal (Delegados) por cada Dependencia de la Sociedad.

2°) En ese sentido, la parte empresaria garantiza que los trabajadores de la Sociedad tendrán derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial, de acuerdo a las leyes que rigen la actividad.

3°) A los fines arriba indicados, los Sindicatos podrán nombrar en los lugares de trabajo como únicos Delegados Gremiales (art. 40, Ley 23.551), a aquellos trabajadores cuyas designaciones se realicen de acuerdo con las disposiciones de la ley de asociaciones sindicales y sus respectivas reglamentaciones, ajustándose a la siguiente proporción:

a) de 10 a 50 trabajadores amparados por el presente convenio colectivo: un (1) delegado.

b) de 50 a 100 trabajadores amparados por el presente convenio colectivo: dos (2) delegados.

c) más de 100 trabajadores amparados por el presente convenio colectivo: uno (1) más por cada cien (100) que excedan de cien (100), a los que deberán adicionarse los establecidos en el inciso anterior.

4°) A los efectos del artículo anterior, y considerando la diversidad de tareas que conforman el ciclo productivo de la Sociedad, las partes acuerdan lo siguiente:

a) La Sede Central de la Sociedad, cada Departamento de Producción Regional, o Departamento de Refinación Regional, o Distrito Zonal de Operaciones de Ductos, o Terminal de Abastecimiento o Area de Comercialización Regional, será a los efectos del presente título, considerado un "Establecimiento".

b) A los efectos de garantizar la representatividad de los trabajadores que desarrollan sus tareas en sectores alejados de la Sede de los "Establecimientos", y en tanto sus dotaciones excedan de 10 (diez) agentes amparados por el presente convenio colectivo, podrán designarse Delegados en la proporción establecida en el artículo 3°).

5°) En los casos de establecimientos que, por aplicación del mismo artículo 3°) la Organización Gremial cuente con un solo Delegado, la Empresa aceptará la actuación de un Delegado Supletorio a efectos de realizar las gestiones inherentes al Titular, en los casos de ausencias prolongadas de éste (licencia reglamentaria, enfermedad, de larga duración, accidente de trabajo) el que no estará comprendido dentro de los alcances de la Ley n° 23.551, en toda su extensión.

6°) Las partes comparecerán ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los fines de la presentación y homologación del acuerdo que antecede.

Sin más, se firman de conformidad tres ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto.

REPRESENTACION EMPRESARIA REPRESENTACION GREMIAL

En la ciudad de Buenos Aires; a los 27 días del mes de noviembre de 1992, se reúnen en la Sede Central de YPF S.A., en representación de la misma el Vicepresidente de Recursos Humanos Dn. Raúl Héctor ORESTE, y el Gerente del Departamento de Relaciones Laborales Dn. Roberto MURO MARSET, y por la Federación SUPE, su Secretario General Dn. Antonio CASSIA, el Secretario Adjunto Dn. Juan Carlos CRESPI, el Secretario Gremial Dn. Roberto FERIOLI, el Secretario de Asuntos Legales Dn. Rodolfo ISAK y el Secretario de Prensa y Propaganda Dn. Eduardo VIRASORO, con el objeto de acordar lo siguiente:

1°) En el marco de las negociaciones del Convenio Colectivo de Trabajo n° /92, la empresa acepta otorgar hasta cincuenta y cinco (55) licencias gremiales a su cargo, las que deberán

ser usufructuadas únicamente por trabajadores que integren los cuerpos de conducción de la Federación SUPE y/o sus Filiales Federadas y legalmente constituidas.

2°) Se entiende que las licencias mencionadas en el punto anterior, corresponden únicamente a los trabajadores que integren la dotación de YPF S.A..

3°) Este cupo operará como máximo, y disminuirá cuantitativamente en función al cierre de establecimientos, de acuerdo al proceso de racionalización que se viene llevando a cabo. Es decir que la cantidad de licencias que ocupen los trabajadores que se encuentren usufructuándolas se reducirá -a partir de la fecha- a razón de dos (2) por cada filial donde se privatice, cierre o transfiera el área de actividad de YPF S.A..

4°) Las partes comparecerán ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los fines de la presentación y homologación del acuerdo que antecede.

Sin más, se firman de conformidad tres ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto.

REPRESENTACION EMPRESARIA REPRESENTACION GREMIAL

En la ciudad de Buenos Aires, a los 27 días del mes de noviembre de 1992, se reúnen en la Sede Central de YPF S.A., en representación de la misma el Vicepresidente de Recursos Humanos Dn. Raúl Héctor ORESTE, y el Gerente del Departamento de Relaciones Laborales Dn. Roberto MURO MARSET, y por la Federación SUPE, su Secretario General Dn. Antonio CASSIA, el Secretario Adjunto Dn. Juan Carlos CRESPI, el Secretario Gremial Dn. Roberto FERIOLI, el Secretario de Asuntos Legales Dn. Rodolfo ISAK y el Secretario de Prensa y Propaganda Dn. Eduardo VIRASORO, con el objeto de acordar lo siguiente:

1°) En el marco del Convenio Colectivo de Trabajo n° 30/90, las partes acordaron un sistema de pago por

MAYOR EFICIENCIA, que reemplazaría al de **BONIFICACION POR EFICIENCIA COLECTIVA**.

2°) En ese sentido, y correspondiendo al año 1991, la FEDERACION SUPE acepta la propuesta empresarial que corre como Resolución P.N° 340/92 (26/11/92), y su reglamentación, que además pasan a formar parte del presente acuerdo.

3°) Lo acordado en el punto anterior, se hará efectivo a los trabajadores beneficiarios, a partir del día 04/12/92.

4°) En lo que respecta al año 1992, las partes acuerdan continuar las negociaciones en el próximo mes de enero/93.

5°) Las partes comparecerán ante el Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a los fines de la presentación y homologación del acuerdo que antecede.

Sin más, se firman de conformidad tres ejemplares del mismo tenor y a un solo efecto.

REPRESENTACION EMPRESARIA REPRESENTACION GREMIAL

NOTA A. 16 NRO. 20.021/92

BUENOS AIRES,

SEÑOR PRESIDENTE:

I.- **ASUNTO:** Reconocimiento gratificación anual por "Mayor Eficiencia".

II.- **FUNDAMENTOS:** La transformación y reestructuración de YPF S.A., en una empresa con firmes objetivos de eficiencia y productividad, implican que, desde la alta conducción hasta los más bajos niveles, se consolide un fuerte empeño en la optimización continua del accionar de todos y cada uno de los miembros de la organización.

En suma, se trata de asumir el cambio actual e instrumentar los medios necesarios para premiar satisfactoriamente a quienes con su dedicación y vocación por el trabajo hayan participado activamente en el actual proceso de reorganización, cumpliendo sus responsabilidades en forma relevante con relación a la deseable eficiencia del servicio.

Por otra parte, esta Sociedad se encuentra facultada para establecer adicionales particulares cuya finalidad sea la de retribuir a su personal, en base a sus condiciones personales y profesionales identificados con los criterios de eficiencia y competitividad.

En el marco expresado precedentemente, se considera oportuna la instauración de un nuevo sistema de reconocimiento económico basado, como quedó dicho, en la relación sueldo/desempeño y orientado al logro de una "Mayor Eficiencia", conforme las pautas que se establecen en el Anexo I de la presente propuesta.

III.- RESOLUCION PROPUESTA:

1°- APROBAR la reglamentación para el reconocimiento de la gratificación anual por "Mayor Eficiencia" que forma parte de la presente como Anexo I.

2°- ESTABLECER el año 1991 como base referencial de la situación de quienes resultan acreedores, según la reglamentación y el 4/12/92 como fecha de efectivización de su pago.

VICEPRESIDENCIA DE RECURSOS HUMANOS

RAUL HECTOR ORESTE

CONFORME: Téngase por Resolución del suscripto la propuesta expresada precedentemente.

JOSE A. ESTENSSORO

ALCANCE: Serán acreedores al pago de esta gratificación, por esta única vez, los agentes que, al 30/11/92, se encuentren prestando servicios normalmente en la Sociedad, manteniendo tal situación desde el 1°/07/91 como mínimo, los agentes jubilados o fallecidos, durante el año 1992, que prestaran servicios durante el período 1°/7 al 31/12/91 y los que por las mismas causas se registren como bajas en el año 1991. En las condiciones que se fijan en la presente normativa, conforme el siguiente ordenamiento:

1. PERSONAL COMPRENDIDO EN LA CCT. N° 30/90.

1.1. Metodología de Cálculo: Se ajustará a la siguiente fórmula:

(Ganancial al 31/12/91 x Porcentaje) = "Mayor Eficiencia" (Ver punto 1.1.3.)

1.1.1. Ganancial: para este cálculo se deberá considerar, exclusivamente, los siguientes conceptos:

* BASICO

* ANTIGÜEDAD

* PRIMA ZONAL

* TURNO

* MAYOR FUNCION (no se tendrá en cuenta cuando se genere por licencia ordinaria del titular)

1.1.2. Porcentaje: se deberá aplicar la escala que se establece en el Punto 4. de la presente, estructurada en función de la calificación obtenida en la correspondiente evaluación de desempeño.

1.1.3. Variación por antigüedad: en los casos de agentes que registren una antigüedad en la Sociedad igual o mayor de 15 años corresponderá incrementar el total resultante de la fórmula de 1.1. en un 10 % (DIEZ POR CIENTO).

2. PERSONAL JERARQUICO Y GERENCIAL

2.1. Metodología de Cálculo: Se ajustará a la fórmula establecida en el punto 1.1.

2.1.1. Ganancial: para el cálculo de la "Mayor Eficiencia" se deberá considerar, exclusivamente, los siguientes conceptos:

* BASICO

* PRIMA ZONAL

2.1.2. Porcentaje: se deberá aplicar la escala que se establece en el Punto 4. de la presente, estructurada en función de la calificación obtenida en la correspondiente evaluación de desempeño.

2.1.3. Variación por antigüedad: en los casos de agentes que registren una antigüedad en la Sociedad igual o mayor de 15 años corresponderá incrementar el total resultante de la fórmula de 1.1. en un 10 % (DIEZ POR CIENTO).

3. PERSONAL CONTRATADO

3.1. Metodología de Cálculo: Se ajustará a las condiciones establecidas en el Punto 1.1. ó 2.1. según corresponda.

3.2. Alcanza al personal contratado:

3.2.1. Cuya retribución mensual se encuentre determinada en función de niveles escalafonarios de la CCT. n° 30/90 ó de rangos vigentes en la estructura de salarios para el personal fuera de convenio.

3.2.2. Que no responda a las características enunciadas precedentemente, siempre que en el contrato respectivo se haya convenido expresamente el derecho a percibir la gratificación.

3.2.3. Cuando en el transcurso del año se produzca la renovación del contrato, y las

condiciones establecidas - en cuanto se refieran al pago de la gratificación por "Mayor Eficiencia" - sean distintas, se abonará proporcionalmente al lapso determinado taxativamente en el acuerdo, no siendo exigible en este caso la prestación mínima de 6 meses, siempre que entre ambos contratos superen dicho período.

3.2.4. Al personal contratado con relación de dependencia incorporado a Planta Orgánica en el transcurso del año, se le liquidará esta gratificación de acuerdo a la última situación, considerando los períodos en que revistió como contratado y orgánico, en forma conjunta. Por el período orgánico no será exigible el tiempo mínimo de 6 meses de servicio siempre que con ambas prestaciones acredite un período superior.

4. ESCALA DE PORCENTAJES

CALIFICACIONPORCENTAJE

MALO/REGULAR0 %

BUENO50 %

MUY BUENO100 %

SOBRESALIENTE150 %

5. EXCLUSIONES

5.1. El personal cuya relación contractual no se encuadre estrictamente en la clasificación precedente, no tendrá derecho a la percepción de este beneficio.

5.2. Queden expresamente excluidos los agentes que, al 31/12/91, no acrediten una antigüedad mínima de seis (6) meses al servicio de YPF S.A.

3.3. Los agentes ingresados durante el año 1991 que, al 31/12, acrediten una antigüedad mínima de seis meses serán acreedores a la percepción de la gratificación en proporción al tiempo trabajado.

5.4. Los agentes jubilados o fallecidos durante el año 1991 que, al momento de su baja, hubieran cumplido la antigüedad mínima de seis meses, serán acreedores a la percepción de la gratificación en proporción al tiempo trabajado y a la calificación obtenida en su última evaluación de desempeño, tomando como base de cálculo el último ganancial percibido normalmente, de acuerdo a los puntos 1.1.1. ó 2.1.1. según corresponda.

6. CONSIDERACIONES GENERALES

6.1. LICENCIA POR MATERNIDAD, ACCIDENTE DE TRABAJO Y/O ENFERMEDAD CULPOSA: Las inasistencias generadas en estas causales serán consideradas, a los efectos del pago de la presente gratificación, como servicios efectivos.

6.2. LICENCIAS ESPECIALES SIN HABERES: No obstante lo expresado en el primer párrafo de la presente norma, los agentes que hayan usufructuado licencias sin goce de haberes por cualquiera de las siguientes causas:

* Excedencia;

* Enfermedad o Accidente inculpable;

serán acreedores a la percepción de la gratificación, en proporción al tiempo trabajado durante el año 1991.

6.3. PROPORCIONALIDAD: para las proporciones de tiempo trabajado se deberá dividir el resultado de la fórmula de 1.1., por 360 días y multiplicarlo por la cantidad de días trabajados. Debiéndose considerar, de corresponder, lo establecido en el punto 2.1.3.

1.4. ENCUADRE LEGAL: Dadas las características de esta gratificación, resultan de aplicación los aportes, contribuciones y retenciones que fija la legislación vigente.

6.5. Con lo aclarado en el punto 6.4. se deberá considerar para el pago del Sueldo Anual Complementario. A este respecto corresponde dejar expresamente establecido que, si bien el pago de la gratificación por "Mayor Eficiencia" se realiza en una sola fecha, el devengamiento de la misma se produce día a día durante todo el año. Consecuentemente, se debería proyectar el ganancial resultante por el período liquidado, lo que en sentido práctico, y en esta circunstancia, es equivalente a calcular la doceava parte del monto total.

6.6. La gratificación contemplada en la presente reglamentación, surgirá del monto global que al efecto

determiné la Asamblea de Accionistas en ocasión de la aprobación anual del ejercicio de la Sociedad. El total que la Asamblea destine para el pago de la presente gratificación se calculará a cada agente en la forma determinada precedentemente.

RAUL HECTOR ORESTE

Expediente N° 932.038/92

BUENOS AIRES, noviembre 5 de 1993.

VISTO la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, celebrada entre FEDERACION DE SINDICATOS UNIDOS PETROLEROS DEL ESTADO (S.U.P.E.) con Y.P.F. SA, con Ambito de aplicación respecto del personal de la Industria Petrolera de YPF S/A/, personal orgánico entre los niveles 1 y 10 inclusive. Como así también el personal de maestranza y marinería de la Flota Petrolera comprendido en el ámbito de representatividad de SUPE, excluidos el personal que cumple jefatura y/o representación empresaria de confianza, cualquiera sea su nivel y el personal de Seguridad General con capacidad de mando, el que no está inhibido legalmente a afiliarse o mantenerse afiliado a S.U.P.E., y territorial en toda la Empresa YPF S.A. del Territorio Nacional, con término de vigencia fijado en dos (2) años a partir del 01/01/93 al 31/12/94 para las cláusulas generales y del 01/11/92 al 31/12/94 para el convenio salarial.

Que la misma se ajusta a las determinaciones de la Ley N° 14.250 (t.o. 1988) y su Decreto Reglamentario N° 199/88, con las especificaciones del Decreto N° 470/93 y en especial las requeridas en el artículo 3° del mencionado Decreto.

Que el sector empleador deberá dar cumplimiento a lo convenido conforme lo dispuesto en el último párrafo del artículo 4to de la ley 14.250.

Que a fs. 96 se ha expedido favorablemente la Comisión Técnica Asesora de Productividad y Salarios.

Que en consecuencia, el suscripto en su carácter de DIRECTOR NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO, homologa dicha convención conforme a lo autorizado por el artículo 10 del Decreto 200/88.

Por lo tanto, pase a la División Normas Laborales y Registro General de Convenciones Colectivas y Laudos a los efectos del registro del convenio colectivo obrante a fojas 10/72, Anexo I de fs. 73/78, Anexo II de fs. 79/90, y a fin de proveer la remisión de copias debidamente autenticada del mismo al DEPARTAMENTO PUBLICACIONES Y BIBLIOTECA para disponerse la publicación de su texto íntegro (Decreto 199/88 - art. 4°).

Cumplido, vuelva al Departamento de Relaciones Laborales N° 7, para su conocimiento y notificación a las partes signatarias, girándose luego al DEPARTAMENTO COORDINACION para el depósito del presente legajo.

JUAN ALBERTO PASTORINO

BUENOS AIRES, noviembre 5 de 1993.

De conformidad con lo ordenado precedentemente, se ha tomado razón de la Convención Colectiva de Trabajo de Empresa, obrante a fojas 10/72, Anexo I de fs. 73/78, Anexo II de fs. 79/90, quedando registrada bajo el N° 90/93 "E".

SIMON MIMICA

