

## **CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO 637/2011 JERARQUICOS**

### **Partes intervinientes**

Por el sector empresario: la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH); la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE) y por el sector sindical el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa.

### **Capítulo I**

#### **Condiciones generales**

##### **Reconocimiento mutuo**

Art. 1 - Las partes se reconocen mutuamente y entre sí el carácter de únicos y legítimos sujetos convencionales del personal idóneo, jerárquico y profesional de la industria hidrocarburífera privada, dentro del ámbito de representación personal y territorial de la entidad sindical firmante.

##### **Autoridad de Aplicación**

Art. 2 - El Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación es la Autoridad de Aplicación sobre el presente convenio, quedando las partes obligadas a la estricta observancia de las condiciones fijadas precedentemente.

##### **Principio general - Régimen más favorable**

Art. 3 - En caso de duda sobre la aplicación de normas legales o convencionales, se aplicará la norma más favorable al trabajador, considerándose en su conjunto las disposiciones que regulen cada una de las instituciones de derecho del trabajo.

El presente convenio no deroga ni limita derechos actuales o preexistentes que les correspondan a los trabajadores.

##### **Principio de unidad**

Art. 4 - Las condiciones pactadas en el presente Acuerdo convencional forman un conjunto unitario, orgánico e indivisible.

##### **Período de vigencia**

Art. 5 - La presente convención colectiva regirá desde el 1 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012 para todos los puntos aquí acordados; sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerden durante su vigencia; las actas complementarias que celebren las partes establecidas en el encabezado del presente convenio colectivo de trabajo, las disposiciones legales vigentes y el principio absoluto de ultra actividad establecido por la legislación en la materia.

##### **Objetivos comunes**

Art. 6 - Constituyen objetivos comunes de las partes que los servicios prestados por los trabajadores comprendidos en las actividades contempladas en el presente convenio se caractericen por la eficiencia operativa y su adecuación a los estándares de calidad internacional requeridos por cada rama de actividad. Asimismo se orientará la tarea al crecimiento y la prosperidad económica, organizacional y el progreso tecnológico; la actuación interactiva; la plena comunicación interpersonal; el cumplimiento de las normas de orden, de aseo, higiene y seguridad en el trabajo; y medio ambiente y el total reconocimiento de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes.

Por su parte las empresas garantizarán condiciones de trabajo que aseguren el bienestar físico psíquico y moral de todos sus trabajadores idóneos, jerárquicos y profesionales implementando políticas que desarrollen el potencial humano, que favorezcan la creación y promuevan la igualdad de oportunidades, brinden seguridad, estabilidad, reconocimiento de méritos y sobre todo, equidad.

##### **Número de beneficiarios**

Art. 7 - La presente convención regula las condiciones de trabajo de 8.000 trabajadores. A todo evento, para la aplicación de cualquiera de las disposiciones del presente convenio, el cómputo del personal convenionado será el efectivamente alcanzado por las disposiciones, aunque supere, o no alcance aquel número.

## **Actividad regulada**

Art. 8 - Actividades de yacimientos y bases de la industria de petróleo y gas privada, en el continente y costa afuera, comprensivas de: perforación, terminación, reparación, intervención, producción de petróleo, gas y biocombustibles, movimiento de suelos, servicio de ecología, higiene y seguridad en el trabajo y medio ambiente, servicios de operaciones especiales, exploración geofísica, geología y transporte de petróleo y gas.

## **Ámbito de aplicación territorial**

Art. 9 - El ámbito de aplicación del presente convenio corresponde con el ámbito de aplicación territorial de la entidad sindical firmante en función de la personería gremial. Para el supuesto de ampliarse el ámbito de representación geográfica definido en las resoluciones de otorgamiento de personería gremial de la entidad signataria, el ámbito de aplicación geográfica del presente convenio colectivo de trabajo se extenderá y aplicará hasta los nuevos ámbitos de actuación, que se le asignare a la asociación sindical.

Las empresas cuyas actividades propias o contratadas, se desarrollen dentro del ámbito territorial definido en el presente convenio colectivo de trabajo deberán aplicar íntegramente las condiciones del presente.

## **Personal comprendido**

Art. 10 - Todo el personal idóneo y/o jerárquico y/o profesional que desempeñe tareas en relación de dependencia en las empresas, integrantes o no de la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH); y/o la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE), contratistas, subcontratistas y otras empresas, integrantes o no de dichas Cámaras Empresarias, cuyo objeto y/o actividad y/o prestación estén directamente vinculadas a la actividad del petróleo, gas y biocombustibles en el ámbito territorial del sindicato firmante del presente convenio colectivo de trabajo. En todos los casos incluirá a la totalidad del personal comprendido en el artículo 5 del convenio colectivo de trabajo 509/2007 y artículo 9 del convenio colectivo de trabajo 537/2008.

## **Día del Petrolero Idóneo, Jerárquico y Profesional**

Art. 11 - Se instituye el día 12 de agosto de cada año como el día del "Petrolero Jerárquico y Profesional", en conmemoración a la fecha del 12 de agosto de 2000, día de la fundación del Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, primera organización gremial jerárquica, profesional e idónea de la actividad hidrocarburífera, en el país.

## **Trabajadores con capacidades diferentes**

Art. 12 - A los fines de contribuir a una mayor conciencia social, y con el propósito de lograr la integración social de las personas con capacidades diferentes, las partes declaran su compromiso en la promoción de políticas específicas para la contratación de estos trabajadores. A tal fin, las empresas se comprometen a incorporar, toda vez que sea posible, trabajadores con capacidades diferentes en aquellos trabajos sin riesgos para su integridad; incorporándolos plenamente de manera efectiva, facilitándoles en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para la ejecución de las tareas que se les asigne, incluyendo las adaptaciones que pudieran ser requeridas y la capacitación adecuada para la puesta en valor de sus potencialidades.

## **Relaciones laborales**

Art. 13 - Las partes acuerdan mantener la mayor armonía de las relaciones laborales en los lugares de trabajo, asumiendo el compromiso de actuar de buena fe, con lealtad y colaboración. También manifiestan que la existencia de intereses y objetivos diferentes, no les impide actuar concomitantemente en el logro del bien común de cada uno de los trabajadores comprendidos en la presente convención colectiva, y en el cumplimiento de los fines societarios y comerciales de cada empresa.

## **Eliminación de toda forma de discriminación por género**

Art. 14 - Las partes garantizarán los principios enunciados en el artículo 81 de la ley de contrato de trabajo y la ley 24576, la cual establece como derecho fundamental de todos los trabajadores la promoción profesional y la formación en el trabajo en condiciones igualitarias de acceso y trato. Para ello, adoptarán las medidas necesarias a los fines de no incurrir en acciones discriminatorias de género en ninguna de sus formas y manifestaciones, evitando denotar toda distinción, exclusión, restricción de los derechos y beneficios contenidos en el presente convenio. Las partes se comprometen a basar todo su accionar en este tema sobre el principio de la igualdad entre el hombre y la mujer.

Los puestos de trabajo y las funciones reguladas por este convenio serán cubiertos y ejercidos indistintamente por trabajadores idóneos, y/o jerárquicos y/o profesionales de uno u otro sexo. Las condiciones y el medio ambiente de trabajo deberán adecuarse a este principio cuando la oportunidad lo requiera. Toda referencia a trabajadores en género gramatical masculino debe ser entendida como no restrictiva para trabajadores de sexo femenino.

Se propenderá a la eliminación total de prejuicios, usos y costumbres que estén basados en la idea de inferioridad o superioridad de cualquiera de los sexos, o en funciones estereotipadas de hombres y mujeres.

### **Dotaciones - vacantes**

Art. 15 - Las empresas deberán contar en cada una de sus instalaciones con las dotaciones suficientes del personal comprendido, de acuerdo al lugar y régimen de trabajo correspondiente, respetando los períodos de descanso estipulados en el presente y considerando como prioritaria la preservación de la salud física y mental de los trabajadores.

Las vacantes se cubrirán dentro de los cuarenta y cinco (45) a sesenta (60) días corridos de haberse producido las mismas.

Vencido el plazo establecido precedentemente:

a) No podrán recargarse las tareas del personal comprendido fuera de los límites de los horarios legales y convencionales, si ello fuera motivado por la falta de cobertura de vacantes.

b) Las partes acuerdan que, en referencia al personal ingresante, cuando medie igualdad de condiciones de idoneidad, capacidad técnica y profesionalismo, se dará preferencia a los trabajadores residentes en la zona.

### **Nuevas tecnologías**

Art. 16 - En los casos en que la incorporación de nuevas tecnologías provoque reorganización de la actividad de la empresa, los empleadores se comprometen a desarrollar sus mayores esfuerzos para reubicar a aquel personal que sufra el efecto de tal situación, de forma tal de permitir el mantenimiento del vínculo laboral manteniendo su jerarquía, y procurando la conservación de similares condiciones laborales, a fin de preservar el contrato de trabajo, con la capacitación adecuada.

### **Ultra actividad**

Art. 17 - Las partes pactan la ultra actividad y vigencia plena de las disposiciones contenidas en los artículos del presente convenio colectivo de trabajo, debiendo mantenerse a todo efecto las exenciones impositivas contempladas mediante resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y por la ley 26176.

### **Nuevos ingresos**

Art. 18 - A fin de evitar distorsiones salariales, las partes acuerdan que las remuneraciones totales brutas del nuevo trabajador ingresante a la actividad serán como mínimo de un 80% calculado sobre las remuneraciones totales brutas de los trabajadores que se desempeñan en la misma tarea, en idénticas condiciones laborales, en la misma empresa.

## **Capítulo II**

### **Reemplazos, categorías y funciones**

#### **Ascensos**

Art. 19 - Las partes convienen que a los fines de los ascensos, frente a iguales condiciones de capacidad e idoneidad, se dará preferencia a los trabajadores locales de la zona, al personal propio y al de mayor antigüedad.

Sin perjuicio de ello las empresas podrán requerir al sindicato postulantes para el ingreso de personal.

#### **Adicional por mayor función**

Art. 20 - El personal comprendido en el presente convenio, percibirá a partir del momento en que desempeñe efectivamente una tarea de mayor jerarquía, aunque se trate de reemplazos temporarios, la compensación salarial bruta correspondiente al valor día del trabajador reemplazado por los días efectivamente trabajados.

La confirmación de un ascenso, se efectuará cumplido un período de prueba máximo de sesenta (60) días continuos o ciento veinte (120) días alternados dentro de 12 meses corridos contados a partir del primer día del cumplimiento de la mayor función. Sin perjuicio de ello, las empresas podrán concretar dichos ascensos en el mismo momento del inicio de la actividad del promovido en tal función o durante el curso del lapso precedentemente mencionado.

Transcurrido dicho plazo -continuado o acumulado- el trabajador deberá ser confirmado en el nuevo puesto de trabajo desempeñado.

Asimismo los trabajadores que realicen tareas encuadradas en esta convención colectiva (cualquiera sea la CCT de origen) deberán ser alcanzados en todos sus términos por lo descripto precedentemente.

Las empresas que no cumplieran con los plazos aquí acordados para asignar la nueva categoría al trabajador serán convocadas por el Sindicato de manera conjunta con la operadora para regularizar el incumplimiento en un plazo de cinco días, resultando obligatoria la concurrencia de las partes ante la convocatoria señalada.

## **Capítulo III**

### **Capacitación y evaluación de desempeño**

#### **Evaluaciones de desempeño - actividad de capacitación**

Art. 21 - Previo al período de evaluación a ser considerado, las empresas deberán poner en conocimiento de los trabajadores los sistemas formales y criterios objetivos de evaluación de desempeño. Las empresas brindarán capacitación a su personal. A esos efectos, implementarán las medidas necesarias para actualizar los conocimientos de sus trabajadores y para mantener sus competencias en vistas a las innovaciones tecnológicas del equipamiento que estas utilicen; relaciones interpersonales; conducción de personal y liderazgo, cursos de mandos medios y seguridad, higiene y medio ambiente.

La formación y capacitación, respetará el principio de igualdad de oportunidades e impulsará el perfeccionamiento profesional para el desempeño de los puestos de trabajo, y la adaptación del trabajador a las nuevas tecnologías. Estas capacitaciones no serán programadas durante los días francos, excepto las capacitaciones realizadas en el exterior.

El Sindicato firmante del presente convenio tendrá la facultad de presentar a las empresas sistemas de formación y capacitación para consideración de las mismas sin carácter vinculante.

## **Capítulo IV**

### **Feridos, licencias, francos y diagramas de trabajo**

#### **Feridos**

Art. 22 - Además de los feriados nacionales obligatorios donde rigen las normas legales según los artículos 165 y 166 del Título VI de la ley de contrato de trabajo, las empresas convienen dar feriado a su personal el día 13 de diciembre, asimilándolo a las normas en vigencia para tales feriados.

Las empresas adoptarán todas las acciones necesarias para el cese de actividades durante los días 25 de diciembre y 1 de enero de cada año. Asimismo el receso en los días 24 y 31 de diciembre comenzará a partir de las 12 hs.; conforme a las características de cada operación y de los equipos involucrados, concretando de esta manera la presencia de los trabajadores junto con sus respectivas familias y considerando esas festividades como de carácter extraordinario.

#### **Licencias especiales**

Art. 23 - Las empresas acuerdan otorgar las presentes licencias con goce de sueldo, que reemplazarán y que se instituyen según los casos, a las dispuestas por el artículo 150 de la ley de contrato de trabajo.

El personal comprendido gozará de los siguientes plazos de licencia:

a) Diez (10) días consecutivos por matrimonio.

b) Dos (2) días hábiles consecutivos por nacimiento de hijos o guarda con fines de adopción. En caso de nacimientos y/o adopciones múltiples o cesáreas se incrementará en dos días la licencia. La licencia especial por nacimiento se extenderá en un día cuando el nacimiento ocurra en un día domingo o feriado o en dos días cuando ocurra un día sábado.

c) Cuatro (4) días consecutivos por fallecimiento de cónyuge o de la persona con la cual estuviese unido en aparente matrimonio, padres, hijos o hermanos. En el caso que el trabajador deba trasladarse a una distancia superior a los 500 km de su residencia habitual, se extenderá la licencia en dos días adicionales.

d) Dos (2) días por fallecimiento de padres políticos.

e) Dos (2) días por fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador.

f) Dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez (10) días por año calendario, para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria. El plazo máximo se extenderá a 16 días para el supuesto de estudios terciarios o universitarios que tengan relación directa con la función o actividad que desarrolle el trabajador en la industria hidrocarburífera.

g) Dos (2) días corridos por mudanza por año. El trabajador deberá avisar con tres días hábiles de anticipación.

h) Cuatro (4) días corridos por año calendario, por atención de familiar directo enfermo. El trabajador deberá presentar documentación que acredite la internación o convalecencia domiciliaria o cuando la situación lo amerite.

i) Tres (3) días por año para el personal afectado a un diagrama de trabajo de lunes a viernes. El trabajador deberá avisar con tres días de anticipación. Los días no podrán ser tomados todos juntos, no serán acumulativos en caso que el trabajador no tuviere la necesidad, ni compensables con dinero.

En todos los casos el trabajador deberá presentar justificación o certificado del trámite realizado.

#### **Licencias extraordinarias**

Art. 24 - El personal con una antigüedad mayor de cuatro (4) años en la empresa podrá solicitar por única vez, licencia sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa (90) días. Teniendo más de ocho (8) años de antigüedad, de ciento ochenta (180) días, entendiéndose que dichos períodos no serán utilizados para desempeñarse en otras actividades de trabajo. Tales licencias serán acordadas por las empresas dentro de un plazo máximo de sesenta (60) días de haber solicitado las mismas, siempre que a juicio del empleador respectivo no afecten el desarrollo normal de las actividades del área o sector.

#### **Licencia ordinaria - Vacaciones anuales**

Art. 25 - Las licencias ordinarias del personal serán otorgadas en los términos, plazos y condiciones conforme las disposiciones del Título V, Capítulo I artículos 150 a 157 de la ley 20744 (t.o.) o la que en el futuro la reemplace.

Las partes acuerdan, en razón de las necesidades de operación continua y permanente del sector, que las vacaciones anuales se otorguen al personal durante todo el año (de enero a diciembre), notificando al trabajador la fecha de iniciación de las mismas con una anticipación no menor a 45 días salvo razones de emergencia.

Se conviene que uno de cada tres períodos vacacionales debe ser otorgado entre diciembre y febrero.

Cuando por cualquier circunstancia la operadora sustituya el servicio del contratista manteniendo la continuidad de la prestación laboral de sus empleados, la operadora instruirá a la nueva empleadora a los efectos que se reconozca al personal afectado el tiempo previamente trabajado al solo efecto del cómputo de los días de vacaciones.

#### **Francos compensatorios**

Art. 26 - Cuando el trabajador prestase servicios en los días considerados como descanso, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el artículo 203 de la ley de contrato de trabajo, o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten, el trabajador podrá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, previa comunicación formal de ello, efectuada con anticipación no menor de veinticuatro (24) horas. El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar lo establecido en el artículo 27 del presente convenio colectivo de trabajo.

## **Cálculo de francos y feriados trabajados**

Art. 27 - Los trabajadores que presten tareas en estos supuestos, y atendiendo a su condición de personal mensualizado, percibirán al solo efecto del presente cálculo y por el día que desarrollen las mismas la retribución emergente de dividir su salario normal y habitual (excluyendo los bonos por facturación/empresa / por día de campo; beneficio por vehículo y/o vivienda) por doscientos (200), el resultado de esto último se multiplicará por dos (2) y por la extensión horaria trabajada hasta un límite de doce (12) como multiplicador.

El trabajador no podrá percibir por el día franco o feriado trabajado una retribución que resulte ser inferior a la retribución que pudiera percibir el personal supervisado en forma directa, y que hubiera prestado tareas en día feriado o franco. Para el supuesto que con motivo de la aplicación del mecanismo de retribución aquí establecido esto último no se alcanzare, se compensará hasta su concurrencia la diferencia que pudiera existir en la referida retribución diaria.

## **Diagrama de trabajo**

Art. 28 - Las partes acuerdan los diagramas de trabajo para la actividad:

a) Servicios especiales: Las empresas de servicios especiales deberán aplicar un diagrama de trabajo y de descanso para el personal jerárquico operativo que cumple diagramas de trabajo continuo o rotativo, de dos jornadas de trabajo por una de descanso (2x1), manteniéndose los regímenes actualmente vigentes.

b) Todo el personal que al momento de la firma del presente convenio se encuentre en un diagrama de uno (1) por uno (1) es decir una jornada de trabajo por una de descanso, mantendrá dicho diagrama.

c) El personal comprendido, excluido el personal del inciso a) del presente artículo, que se encuentre en situación de permanencia, entendiéndose esta como la situación en la cual el trabajador pernocte en forma normal y habitual en yacimiento por diagrama preestablecido, cualquiera sea la actividad o rama, deberá implementarse un régimen cuyo descanso compensatorio será como mínimo de un día de descanso por cada jornada de trabajo, es decir, el denominado uno (1) por uno (1).

d) En todos los casos deberá existir entre jornada y jornada un descanso mínimo de 12 (doce) horas, conforme el artículo 197, párrafo II in fine de la ley de contrato de trabajo.

## **Capítulo V**

### **Traslados**

#### **Traslado permanente**

Art. 29 - Entiéndase por traslado permanente de personal, la transferencia de un trabajador, por razones operativas de la empresa, de una localidad a otra con asentamiento de su domicilio y del grupo familiar en el nuevo destino. En este supuesto, la empresa acordará con el trabajador transferido las condiciones del mismo, pudiendo el interesado darle intervención al Sindicato.

Atento a que esta situación produce un desarraigo familiar, en todos los casos el trabajador podrá redefinir con la empresa su condición.

#### **Traslado transitorio**

Art. 30 - Cuando una empresa disponga la asignación transitoria del personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo -sin asentamiento de su grupo familiar en el nuevo destino- y quede afectado durante ese período a los diagramas de trabajo de su nuevo destino y el mismo no obedezca a la realización de una o más operaciones preestablecidas y permanentes se entenderá que es un traslado transitorio. En tal supuesto se acuerda que las empresas por el tiempo que dure el traslado transitorio, cumplimentarán lo siguiente:

a) Proveerán alojamiento.

b) Proveerán desayuno, almuerzo, merienda y cena o reintegrarán los gastos según lo dispuesto en artículos 34, 34 bis y 34 ter del presente convenio colectivo de trabajo en los mismos términos, condiciones y exenciones ya establecidas.

c) Asimismo, se harán cargo de la totalidad de los gastos que origine el retorno del trabajador a su lugar de origen, salvo casos excepcionalmente consensuados.

d) Las situaciones de traslado transitorio preexistentes deberán adecuarse al presente artículo a partir de la vigencia de este convenio colectivo de trabajo.

e) Para los trabajadores que, interrumpidamente se encuentren en situación de desarraigo, se les abonará este adicional de manera proporcional.

f) Abonarán durante el lapso que el personal se encuentre afectado a estas condiciones un adicional por desarraigo que se calculará sobre las remuneraciones **totales brutas, normales y habituales remunerativas**, según se trate de:

a) Diez por ciento (10%) en caso de pernocte en alguna localidad.

b) Veinte por ciento (20%) en caso de pernocte en yacimiento.

c) En el supuesto en que el traslado transitorio se dé fuera del territorio de la República Argentina las empresas acordarán con el trabajador transferido los términos y condiciones del mismo, pudiendo el interesado darle intervención al sindicato.

Previo Acuerdo con el sindicato, el adicional aquí establecido absorberá hasta su concurrencia cualquier concepto que vinieran percibiendo los trabajadores con motivo de lo aquí establecido.

## **Capítulo VI**

### **Contratistas**

#### **Contratistas**

Art. 31 - Las empresas con actividades incluidas en el presente convenio colectivo de trabajo, serán solidariamente responsables de las obligaciones emergentes de las normas laborales y de la seguridad social, originadas entre los contratistas, y su personal. Las empresas exigirán contractualmente a las contratistas de las actividades incluidas en el presente convenio colectivo de trabajo, el cumplimiento fiel de la presente convención.

#### **Libre de deuda**

Art. 32 - Las empresas deberán exigir el empadronamiento de sus contratistas y subcontratistas a la entidad sindical y mutual.

Asimismo solicitarán a éstas la presentación en forma trimestral de un certificado de "Libre de deuda sindical y mutual".

El Sindicato y la Mutual deberán emitir, en los casos que corresponda, el "Libre de deuda" dentro del plazo de los diez (10) días de presentada por escrito la solicitud y completada la documentación.

## **Capítulo VII**

### **Beneficios sociales**

#### **Accidentes y enfermedades profesionales**

Art. 33 - Los trabajadores que sufrieran un accidente de trabajo o padecieran una enfermedad profesional estarán amparados por el Régimen de la ley 24557 de riesgos de trabajo (en adelante LRT), o por la legislación que en el futuro la reemplace, aplicándose a los mismos los requisitos y regulaciones de los regímenes legales vigentes al respecto.

El trabajador que sufriera un accidente de trabajo o tomara conocimiento del padecimiento de una enfermedad profesional deberá denunciarlo al empleador o a la Aseguradora de Riesgos del Trabajo (ART) con la inmediatez que el caso amerite, conforme a los lineamientos que sobre el particular contempla la normativa especial que regula la materia. Las empresas procederán a complementar las prestaciones dinerarias remunerativas que pudieran estar a cargo de la Aseguradora de Riesgo del Trabajo, o de aquellos organismos que lo reemplacen en el futuro, cuando las mismas hubieran sido limitadas en cuanto al monto por la aplicación de un tope legal. Dicho complemento tendrá el carácter de no remunerativo. Asimismo, abonarán los conceptos no remunerativos que estuvieran excluidos del mecanismo de cálculo de las prestaciones antes consignadas, los

cuales mantendrán dicho carácter, como así también las exenciones previstas en la ley 26176 que en su caso pudieran corresponder.

Concluido el año de salarios pagos las partes acuerdan continuar con un pago adicional consistente en medio sueldo mensual de acuerdo al último salario percibido por el trabajador, por el término de 3 meses, fecha a partir de la cual el empleador se ajustará a las normas legales vigentes al momento de su aplicación.

De esta forma, el trabajador que se encontrara imposibilitado de prestar tareas no verá afectado su nivel de ingreso respecto de lo que le hubiere correspondido percibir de haber prestado tareas efectivas.

### **Ayuda alimentaria - Vianda 8 horas**

Art. 34 - Dadas las particulares condiciones de la actividad, climáticas y geográficas de las cuencas donde se desarrollan las tareas previstas en el presente convenio, que hacen necesario una alimentación adecuada, las empresas proveerán a todo el personal comprendido, una vianda (o servicios de catering o comedor) para su consumo en su lugar de trabajo, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador/a y a las condiciones de trabajo y ambientales, por un valor de pesos ochenta y nueve (\$ 89) diarios a partir de la vigencia del presente. Las empresas podrán sustituir este beneficio por el reintegro de gastos equivalente al monto de pesos ochenta y nueve (\$ 89) por día efectivamente trabajado y deberán reintegrar los gastos del presente beneficio en la hipótesis de hallarse en goce de licencia por vacaciones, enfermedad, accidente y/o cualquier otra licencia que devengue salario que por ley corresponda, no integrando la base imponible del impuesto a las ganancias de acuerdo a lo normado por la ley 26176, todo en los términos y condiciones previstos por resolución de la Secretaría de Trabajo 495/2008, expediente 1.169.854/06. Se exime a los trabajadores de la presentación de los respectivos comprobantes de los gastos incurridos, todo en los términos del artículo 106 de la ley de contrato de trabajo. El beneficio precedentemente descrito tiene carácter no remunerativo a todos sus efectos.

### **Vianda - Comedor**

Art. 34 bis - Por las razones aludidas en el artículo precedente, cuando el personal comprendido en el presente convenio, recargue sus tareas en exceso de dos horas como mínimo por sobre las ocho horas de labor, las empresas proveerán:

a) Una vianda adicional, por un valor de pesos ochenta y nueve (\$ 89) diarios para su consumo en el lugar de trabajo, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador/a y a las condiciones de trabajo y ambientales.

b) Proveerán desayuno o merienda por un valor de pesos veintiséis (\$ 26) cada una según corresponda el horario de extensión.

Las empresas podrán sustituir la vianda, desayuno y merienda previstas en este artículo por el monto de pesos ochenta y nueve (\$ 89), por vianda, de pesos veintiséis (\$ 26) por desayuno y de pesos veintiséis (\$ 26) por merienda en los términos y condiciones previstos por resolución (ST) 495/2008, expediente 1.169.854/06. Se exime a los trabajadores de la presentación de los respectivos comprobantes de los gastos incurridos, todo en los términos del artículo 106 de la ley de contrato de trabajo.

En las mismas condiciones de la ayuda alimentaria este beneficio no integra la base imponible del impuesto a las ganancias de acuerdo a lo normado por la ley 26176 y disposiciones ministeriales complementarias.

El beneficio precedentemente descrito tiene carácter no remunerativo a todos sus efectos.

### **Vianda - Alimentación diaria**

Art. 34 ter - Por las razones aludidas en los artículos 34 y 34 bis, cuando el personal comprendido desempeñe funciones en situación de permanencia o cuando supere las cuatro (4) horas como mínimo por sobre las ocho horas de labor, las empresas proveerán:

a) Una vianda adicional, por un valor de pesos ochenta y nueve (\$ 89) diarios para su consumo en el lugar de trabajo, adecuada a las necesidades alimentarias del trabajador/a y a las condiciones de trabajo y ambientales.

b) Proveerán desayuno y merienda por un valor de pesos veintiséis (\$ 26) cada una, para los trabajadores que estén en situación de permanencia.

c) Proveerán desayuno y/o merienda por un valor de pesos veintiséis (\$ 26) cada una, para los trabajadores que superen las cuatro (4) horas como mínimo por sobre las ocho horas de labor).

Las empresas podrán sustituir la vianda, desayuno y merienda en previstas este artículo por el monto de pesos ochenta y nueve (\$ 89), por vianda, de pesos veintiséis (\$ 26) por desayuno y de pesos veintiséis (\$ 26) por merienda. Este beneficio no integra la base imponible del impuesto a las ganancias de acuerdo a lo normado por la ley 26176 y disposiciones ministeriales complementarias. El beneficio precedentemente descrito tiene carácter no remunerativo a todos sus efectos.

### **Beneficio en caso de accidentes y enfermedades profesionales**

Art. 35 - Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufre un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, estará amparado por la ley 24557 de riesgos del trabajo y sus reformas, siendo de aplicación lo previsto en el artículo 33 del presente convenio cuando correspondiere.

### **Bonificación extraordinaria - Egreso por jubilación**

Art. 36 - Aquellos trabajadores que tengan una antigüedad mínima de 5 años en la industria, que se encuentren en condiciones de percibir alguna de las prestaciones de la seguridad social (Conf. L. 24241 y/o D. 2136/1974) y fueran notificados por las empresas a fin de iniciar los trámites jubilatorios, y acrediten fehacientemente haber dado inicio al trámite correspondiente, podrán acceder a la bonificación extraordinaria por egreso según las condiciones que se detallan a continuación:

a) Cuando el empleado se desvinculara dentro del plazo de treinta (30) días de recibir dicha notificación, percibirá una bonificación extraordinaria por única vez equivalente a 13 meses de sueldo mensual, normal y habitual, excluyendo los conceptos no remunerativos.

b) Cuando el trabajador se desvinculare entre el día 31 y 60 de notificado, dicha bonificación será equivalente a 12 meses, aplicándose la base de cálculo del inciso anterior.

c) A partir del día 61 de notificado, este beneficio no será aplicable. En los casos a y b las empresas se harán cargo de los honorarios que demande el trámite jubilatorio.

d) La desvinculación se instrumentará en los términos del artículo 241 de la ley de contrato de trabajo.

e) Las empresas harán los aportes y contribuciones correspondientes a la obra social del extrabajador hasta tanto el mismo obtenga efectivamente el haber jubilatorio, con un plazo máximo de doce meses desde la fecha de la intimación referida precedentemente.

f) En el supuesto que las empresas apliquen para el caso de desvinculación por jubilación, sistemas propios que superen el beneficio otorgado por el presente convenio, la bonificación descripta en este artículo no será de aplicación.

g) Cuando la Administración Nacional de la Seguridad Social (ANSeS) denegara el beneficio jubilatorio considerando que el trabajador no reúne los requisitos necesarios, este tendrá derecho a reingresar a la empresa en la misma posición y condición previa al egreso, si le notificara la denegatoria del organismo previsional dentro de los quince (15) días hábiles contados a partir de que tomó conocimiento de la situación. Será requisito indispensable para reingresar a la empresa, que el trabajador reintegre una suma equivalente al importe neto percibido en concepto de bonificación, a la que deberá descontarse una suma que resultará de dividir el monto total neto percibido por el trabajador por trescientos sesenta y cinco (365), multiplicando ese resultado por la cantidad de días corridos en que el trabajador estuvo fuera de la empresa.

### **Hijo de trabajador jubilado**

Art. 37 - Los hijos del trabajador jubilado podrán ser tenidos en cuenta en función de las capacidades y evaluaciones que determine el empleador, en las vacantes para ingresar a la empresa en la que se desempeñaba su progenitor.

### **Complemento asignación hijo con discapacidad**

Art. 38 - Las empresas abonarán al trabajador que acredite percibir de ANSeS la asignación familiar por hijo con discapacidad, una suma mensual adicional -con idéntica naturaleza de seguridad social- equivalente a la que perciba por aplicación del régimen legal de asignaciones familiares.

## **Complemento indemnización por fallecimiento**

Art. 39 - Cuando un trabajador falleciese como consecuencia de un accidente de trabajo, además de las indemnizaciones legales vigentes, sus derechohabientes percibirán un subsidio especial consistente en la diferencia entre la indemnización legal prevista para estos casos (art. 248 LCT) y el monto equivalente al artículo 245 de la misma ley.

Las empresas que como beneficio adicional, cuenten con pólizas de seguro que cubran esta circunstancia, absorberán hasta su concurrencia el subsidio descrito precedentemente garantizando que, como suma final, los derechohabientes reciban el monto que resulte mayor, sea el subsidio o la cobertura de la póliza de seguros.

El pago del mencionado subsidio se hará conforme el orden de prelación que establece el artículo 53 de la ley 24241, o la que en el futuro lo reemplace. Los beneficios establecidos por la LRT son independientes del presente subsidio.

## **Capítulo VIII**

### **Condiciones de trabajo - Seguridad e higiene en el trabajo**

#### **Seguridad e higiene industrial**

Art. 40 - En el marco de la legislación vigente sobre trabajo decente, las partes se comprometen a proteger la vida, la salud y la integridad psicofísica de los trabajadores amparados por esta convención, destacando que el objetivo central es mejorar las condiciones y medio ambiente de trabajo como estrategia para evitar los accidentes y enfermedades profesionales, promoviendo mejoras para obtener un medio ambiente de trabajo sano y seguro concibiendo el trabajo en términos de calidad total.

La prevención de riesgos será con información actualizada, soportada por un enfoque científico, donde el mejoramiento continuo sea la herramienta fundamental de la gestión de la salud y seguridad en el trabajo que propicie una verdadera cultura de la prevención, con dotaciones adecuadas y suficientes a la operación.

#### **Elementos de protección personal (EPP)**

Art. 41 - Los EPP serán proporcionados por la empresa en cantidad suficiente, de primera calidad y que se ajusten a las últimas tecnologías disponibles y será obligatorio su uso.

Los EPP deben ser de uso individual y no intercambiable, atendiendo a razones de higiene, seguridad y practicidad, ajustables a las características anatómicas de cada trabajador, el cual será instruido sobre las características y uso de cada EPP. Las empresas se comprometen a identificar y solucionar los problemas de utilización, garantizarán la forma correcta de aprovecharlos y exigirán su uso sin excepciones donde sea obligatorio el mismo.

#### **Condiciones de higiene**

Art. 42 - Por razones de higiene, prevención de enfermedades, y normas básicas de salubridad, las empresas garantizarán por su cuenta y orden, a los trabajadores afectados en forma permanente en campamento, el lavado de ropa de trabajo, ropa de cama y su reposición semanal. Asimismo se deberán mantener a cargo de las empresas, las condiciones de limpieza de los trailers dormitorios, utensilios de cocina, baños, oficinas, es decir todas las instalaciones donde el grupo de trabajadores convive permanentemente.

#### **Examen médico**

Art. 43 - Las empresas efectuarán un examen médico a su personal cada doce (12) meses por lo menos. Aquellos trabajadores que se encuentren expuestos a sustancias contaminantes o sustancias químicas se les efectuarán un examen médico cada seis (6) meses.

Por su parte, el personal estará obligado a cumplir con la realización de dichos exámenes. El diagnóstico y las recomendaciones a que den lugar los exámenes médicos serán dados a conocer por escrito a cada trabajador.

Estos exámenes no serán programados durante los días francos.

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

## **Comité de seguridad**

Art. 44 - Sin que implique delegación de responsabilidades y funciones a cargo de la ART y/o del empleador, las partes integrarán comités de seguridad, conforme LRT 24557 y la Ley 19587 para proponer las medidas de higiene y seguridad en el trabajo pertinentes, destinadas al cumplimiento de los objetivos de las leyes de riesgos del trabajo, e higiene y seguridad y sus decretos reglamentarios; teniendo como premisa fundamental la mejora permanente de las condiciones y medio ambiente del trabajo, la prevención de los riesgos derivados del mismo, y la protección psicofísica del trabajador.

La designación de los integrantes del Comité, funciones, responsabilidades, y recursos se acordará entre el Sindicato y cada empresa.

## **Servicio de emergencias**

Art. 45 - Las empresas deberán proveer un servicio profesional de medicina laboral, que tendrá como objetivo primordial salvaguardar la integridad psicofísica del trabajador, contribuir a crear un medio ambiente de trabajo adecuado, con óptimas condiciones, donde los trabajadores puedan desarrollar su actividad con dignidad, higiene y seguridad.

El servicio, que estará disponible las 24 horas todo el año brindará al trabajador la seguridad de una atención eficiente en los lugares de trabajo.

## **Protección de radioactividad**

Art. 46 - El funcionamiento de las instalaciones donde se utilice cualquier tipo de material radioactivo, se debe ajustar a la legislación vigente en materia de seguridad y protección, en especial todas las recomendaciones y normas que establezca la legislación aplicable en la materia. Las recomendaciones establecidas en este tema por este convenio tienen como finalidad primordial servir de ayuda a los involucrados en esta actividad en el correcto cumplimiento de la normativa vigente, que es de cumplimiento obligatorio, y de ninguna manera puede ser considerada como reemplazo de lo que establezca la legislación.

Se entiende por seguridad en el uso de material nuclear y radioactivo al conjunto de medidas establecidas por los organismos competentes para la utilización segura de elementos radioactivos que garanticen la protección individual del trabajador involucrado en particular y de los trabajadores en su conjunto frente a los posibles riesgos que se deriven de la exposición a tales radiaciones.

Toda práctica en la que se utilice material radioactivo, debe estar justificada y, el número de personas expuestas, las dosis individuales y colectivas, y la probabilidad de exposición potencial, debe mantenerse en los niveles admitidos por la legislación aplicable. Todo trabajador comprendido en la presente convención queda liberado de prestar servicios en esta actividad específica en caso de falencia, imperfección, carencia, etcétera de las condiciones, elementos, y/o falta de capacitación en la materia, cualesquiera sean las causales.

## **Capítulo IX**

### **Condiciones generales gremiales y sindicales**

#### **Libertad sindical**

Art. 47 - El personal tendrá derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial de acuerdo a las leyes en vigencia.

#### **Delegados gremiales - Pautas generales - Licencias**

Art. 48 - Cuando los delegados gremiales deban alejarse de sus puestos laborales, para el desempeño de sus funciones sindicales, la entidad gremial deberá previamente comunicárselo a la empresa con la suficiente antelación no menor a 48 horas a los efectos de la debida organización del trabajo, por parte del empleador.

Los delegados, de ser necesario, podrán hacer uso de cuatro (4) jornadas laborales íntegras por mes para ejercer funciones gremiales específicas a solicitud de la entidad gremial.

El salario durante dichas licencias estará constituido por la remuneración normal y habitual con los correspondientes adicionales descriptos en los artículos 34, 34 bis y 34 ter según correspondiere.

Las ausencias que se produzcan como consecuencia no darán lugar a ningún descuento salarial y serán consideradas como tiempo de servicio según el artículo 18 de la ley de contrato de trabajo.

### **Delegados gremiales cantidad**

Art. 49 - En todos los casos se respetarán los números de delegados establecidos por la ley 23551.

### **Funciones y responsabilidades gremiales**

Art. 50 - La función que ejerzan los delegados gremiales no los excluye de desempeñar sus obligaciones habituales en las empresas, sujetos al régimen de trabajo que es común a todo el personal y a su puesto de trabajo en particular.

Los delegados de personal, ajustarán su ejercicio gremial en representación de los trabajadores de su sector o empresa a lo establecido en el artículo 43 de la ley 23551, y en especial podrán:

- a) Desempeñar funciones de auxiliar del servicio de inspección del trabajo en oportunidad de la misma.
- b) Tramitar con previo conocimiento y autorización del sindicato los reclamos de los trabajadores en cuyo nombre se actúe.

Asimismo los representantes gremiales deberán ajustar su conducta a las normas establecidas en los lugares de trabajo y disposiciones legales vigentes en la materia.

### **Elección del delegado**

Art. 51 - A los fines del reconocimiento por parte de las empresas, las designaciones de representantes gremiales efectuadas de conformidad con la normativa legal vigente, deberán ser informadas por el sindicato a los empleadores mediante notificación fehaciente, con la indicación del comienzo y finalización del mandato respectivo.

### **Cartelera gremial**

Art. 52 - El gremio podrá colocar en los lugares de trabajo una vitrina para la exhibición de sus noticias, la que será provista por la empresa empleadora y colocada en sitio visible y de fácil acceso por los trabajadores. Dicho exhibidor deberá ser mantenido por las partes en perfecto orden y con comunicaciones desarrolladas bajo lo dispuesto por el artículo 13 del presente convenio colectivo de trabajo.

### **Contribución para programas socioculturales**

Art. 53 - A los efectos de colaborar con los programas sociales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y/o gremial que desarrolle el Sindicato, las empresas contribuirán mensualmente con la suma de pesos doscientos setenta y cuatro (\$ 274) por cada trabajador comprendido en el presente convenio, durante la vigencia del mismo.

Tales sumas se depositarán en la cuenta corriente del Banco Hipotecario, sucursal Neuquén número 301700000364416, en los mismos plazos en que se efectúen los depósitos previsionales.

A los fines de efectivizar los pagos precedentemente mencionados, la cantidad de personal comprendido por el cual se devengarán estos importes será la correspondiente al último día hábil del mes anterior a la fecha de vencimiento pertinente.

## **Capítulo X**

### **Composición salarial - Adicionales**

#### **Conceptos salariales**

Art. 54 - Las partes acuerdan que a los efectos de la unificación de los conceptos incluidos en los recibos de haberes del personal amparado por el presente convenio colectivo de trabajo, la creación de una Comisión Especial Técnica, para que en un plazo de 180 días a partir de la entrada en vigencia del presente, acuerden una unificación de los recibos de haberes, conforme es el cometido para el que se constituye la misma.

## **Adicional personal de torre / Adicional yacimiento para producción y mantenimiento / Adicional torre servicios especiales**

Art. 55 - Las empresas abonarán un adicional no remunerativo mensual, que se percibirá de la siguiente manera:

a) Personal de equipos de **torre**: Será de aplicación lo establecido en el artículo 44 inciso a) del convenio colectivo de trabajo 537/2008 a aquellos **trabajadores que desempeñen sus tareas en empresas de torre que estén directamente vinculados a la actividad de torre**, la suma de pesos un mil quinientos veinticuatro (\$ 1.524) a partir del 1 de marzo de 2011 v hasta la finalización del presente convenio.

Este adicional se abonará de manera proporcional para aquellos trabajadores que desempeñen tareas eventuales en los equipos.

b) Personal de **yacimiento y/o producción**: Para el personal de producción y mantenimiento que **se desempeñe en yacimiento excluido el personal indicado en inciso a)**, y de acuerdo a lo establecido en el convenio colectivo de trabajo 537/2008 "artículo 44 inciso b)", la suma de pesos quinientos treinta y cuatro (\$ 534) a partir del 1 de marzo de 2011.

c) Servicios especiales (campo): Al personal idóneo, jerárquico y profesional operativo de campo se le aplicará lo establecido en el inciso a) del presente artículo (adicional torre) a aquellos trabajadores que presten servicios en empresas de operaciones de servicios especiales que desarrollen sus tareas afectados a la operación de torre en yacimiento (perforación, work-over, flusb by, pulling; wire line, slick line, coiled tubing y snubbing) incluyendo solo a título enunciativo, geología, control de sólidos, inyección, direccional, under balance, cementación, estimulación y estudio y control de pozos, que cumplan el diagrama o jornada de trabajo mencionados en el inciso a) del presente artículo.

Para el supuesto que los trabajadores comprendidos por el presente artículo no alcanzaran a desarrollar el diagrama de trabajo de **12 horas** que establece el inciso a) en forma permanente, deberán acreditar haber estado afectados a la operación de torre en yacimiento conforme se detalla precedentemente, con una carga horaria mensual **no menor a las 90 horas** a los efectos de tener derecho a la percepción del presente adicional.

d) Servicios especiales (base): El personal idóneo, jerárquico y profesional operativo de base de las empresas de servicios especiales que no cumpla los requisitos establecidos en el inciso c) del presente, por prestar funciones en las bases operativas respectivas y requieran una dedicación horaria especial, percibirán por esta última un adicional cuyo valor será de \$ 534 (pesos quinientos treinta y cuatro) el cual reviste carácter no remunerativo a todos sus efectos, y absorberá hasta su concurrencia aquel adicional que para el mismo personal, por idéntico concepto se estuviese abonando a la fecha.

En todos los casos, los adicionales mencionados precedentemente, no son acumulativos y se excluyen entre sí, serán abonados bajo la denominación SPJ artículo 55 inciso a), b), c) o d), según corresponda.

### **Adicional por antigüedad**

Art. 56 - Por cada año de antigüedad en la empresa, el personal comprendido en el presente convenio, percibirá una bonificación de pesos veintiocho (\$ 28). Esta bonificación se aplicará a partir del mes en que se cumpla el aniversario. El cómputo del servicio se hará de acuerdo a lo dispuesto por el artículo 18 de la ley de contrato de trabajo.

### **Premio presentismo / Complemento presentismo**

Art. 57 - Las empresas abonarán al personal comprendido una asignación mensual por presentismo cuyo valor será de pesos quinientos cincuenta (\$ 550), la que se hará efectiva en la misma oportunidad en que se abone la remuneración mensual.

Para ser acreedor al beneficio el trabajador no podrá haber incurrido en ausencias en el mes calendario y deberá haber cumplido con el diagrama normal y habitual en tiempo y forma.

Las ausencias originadas en las licencias previstas en los artículos 23 y 48 del presente no darán lugar al descuento del presente adicional.

Para el supuesto de accidente de trabajo y/o enfermedades profesionales, el presente premio se reducirá en un 50% ante un (1) día de ausencia, generando la pérdida del 100% del mismo, con dos (2) o más días de ausencia en el período.

Al haber cumplimentado el trimestre sin inasistencias, el trabajador percibirá además del presente adicional, un "complemento presentismo" cuyo monto será de pesos quinientos cincuenta (\$ 550) adicionales. El mismo será abonado de manera trimestral

con el mes inmediato posterior, y tendrá vigencia por año calendario (de enero a diciembre), comenzando un nuevo ciclo con el año en cuestión.

### **Horas de viaje**

Art. 58 - Las empresas le proporcionarán transporte al personal del presente convenio colectivo de trabajo que realice tareas de perforación, terminación, reparación, intervención, producción, mantenimiento, flush by, movimiento de suelo, servicios de ecología y medio ambiente, cuando por la índole de trabajo se justifique y no existan líneas de transporte regulares. A tal efecto, se conviene lo siguiente:

a) El tiempo de traslado hasta el lugar de trabajo cualquiera sea su extensión no integra la jornada laboral a ninguno de los efectos previstos por la legislación correspondiente, ya que no se realizan durante el mencionado tiempo de traslado ninguna de las tareas propias de la especialidad.

b) Que, tratándose de un caso especial y específico de la industria petrolera, se determinará una suma fija por hora de viaje uniforme para todas las categorías.

c) Si por la introducción posterior de otros medios de locomoción o de otro trayecto o por cualquier otra causa, a criterio de las empresas, variara en forma permanente la duración de los viajes, la cantidad de horas de viaje percibidas se adecuará en consecuencia.

El valor de la hora de viaje se fija en \$ 23 y se actualizará de acuerdo a la pauta salarial que las partes acuerden en el marco de negociación paritaria.

La vigencia del presente artículo será a partir del primero de marzo de 2012.

### **Espera de transporte**

Art. 59 - El personal que hubiera cumplido con su jornada laboral, y por razones no imputables a los trabajadores o al Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa, se encuentre a la espera del transporte de regreso al domicilio desde el yacimiento, percibirá una suma fija por un monto de pesos setenta y cinco (\$ 75) por cada hora de espera.

Las fracciones de tiempo serán computadas de la siguiente manera:

En caso que el tiempo de espera fuera mayor a quince (15) minutos e inferior a treinta (30) se considerará media hora, en tanto que la fracción mayor a treinta (30) minutos se considerará como una (1) hora.

En el supuesto que el personal estuviera bajo el régimen de campamento y que por razones de seguridad personal se hubiera dispuesto que su traslado se efectúe en horas diurnas será de aplicación excluyente las condiciones actuales de pago de los usos y costumbres establecidos.

### **Guardias pasivas**

Art. 60 - Se denominarán "guardias pasivas" al sistema en virtud del cual los empleados que presten tareas en la modalidad de semana calendario se encuentren a disposición fuera del lugar de su lugar de trabajo y fuera de sus horarios normales y habituales para atender emergencias del servicio. A tal efecto, deberá permanecer en dicha condición y en su caso concurrir para normalizar el funcionamiento de las tareas y/o procesos de su incumbencia. Las empresas serán las encargadas de establecer un cronograma semanal de guardias de acuerdo con sus requerimientos de organización y tomando en consideración las necesidades del servicio, observando en todo momento un ejercicio razonable de sus facultades de dirección y organización, tendientes a garantizar una distribución ecuánime entre los trabajadores de un mismo sector. La realización de guardias pasivas está condicionada a que el trabajador esté incluido en el cronograma.

Como contraprestación por las obligaciones asumidas en el presente Acuerdo, el empleado designado para cubrir las "guardias pasivas", de conformidad con lo dispuesto por la empresa en el cronograma correspondiente, tendrá derecho a percibir una suma fija por cada día de pesos noventa (\$ 90) diarios de lunes a viernes y de ciento cuarenta (\$ 140) diarios por sábado y por domingo.

El presente adicional absorberá hasta su concurrencia cualquier otro adicional o complemento que para el mismo personal, y por idéntico concepto, se estuviese abonando a la fecha, subsistiendo en consecuencia el que resulte más beneficioso para el trabajador.

### **Adicional especial**

Art. 61 - El presente adicional reviste carácter no remunerativo a todos sus efectos y es aplicable al **personal operativo idóneo, jerárquico y profesional de bases de servicios especiales y al personal idóneo, jerárquico y profesional de producción y mantenimiento que presten servicios en yacimiento**. El valor del presente adicional será de pesos quinientos treinta y cuatro (\$ 534) y se abonará bajo la denominación "adicional especial". El mismo absorberá hasta su concurrencia aquel adicional que para el mismo personal y por similar concepto extraconvencional se estuviera pagando por las empresas cuando las características particulares de la operación requieran una dedicación especial.

### **Bono de paz social**

Art. 62 - Respecto del bono de paz social que originalmente equivalía al 5% de las remuneraciones brutas, normales y habituales, con carácter no remunerativo establecido en el artículo 7 del convenio colectivo de trabajo 509/2007 y 46 del 537/2008, las partes acuerdan que a partir de la fecha de entrada en vigencia, el mismo se liquidará como suma fija con el valor de pesos novecientos cincuenta y tres (\$ 953) y revestirá carácter remunerativo a todos sus efectos a partir de la vigencia del presente convenio.

En el supuesto de presentarse algún caso excepcional en que el trabajador se encuentre percibiendo previamente un valor superior a pesos novecientos cincuenta y tres (\$ 953) en concepto del originario bono de paz social (5%), las partes acuerdan en este acto la incorporación al sueldo básico del importe que resulte como diferencia entre dicho importe y valor aquí fijado.

Se deja establecido que el bono de paz social de pesos novecientos cincuenta y tres (\$ 953), tendrá su actualización conforme la pauta salarial que se negocie en las paritarias correspondientes o el que resulte de resoluciones dictadas por la Autoridad de Aplicación.

### **Mantenimiento de la pirámide salarial**

Art. 63 - En atención a la responsabilidad que recae sobre el personal representado que tenga personal a cargo en forma directa, a partir de la vigencia del presente convenio colectivo de trabajo las empresas se comprometen a desplegar todas las acciones necesarias a los efectos de evitar, y solucionar -en caso de existir- las posibles inconsistencias salariales que pudieran generarse dentro del núcleo de la misma empresa, y que pudieran dar origen a un solapamiento salarial entre el personal jerárquico y el personal por este último supervisado en forma directa. El presente compromiso ve su origen en lo oportunamente requerido por la entidad sindical en el expediente 1.396.230-10 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social.

A tal efecto, la compensación total (salario bruto remunerativo y no remunerativo) del personal jerárquico deberá mantener una diferencia coherente y razonable respecto del salario bruto remunerativo y no remunerativo del personal por el supervisado. En tal sentido, las partes acuerdan que todo el personal representado en el presente convenio colectivo de trabajo, con personal a cargo de su supervisión, tendrá la garantía aquí establecida: Asimismo, en caso de presentarse una situación que inequívocamente pueda interpretarse como distorsionada, las mismas deberán ser consideradas, analizadas y resueltas por las partes, a los efectos de su adecuación.

### **Grilla de posiciones y categorías**

Art. 64 - Las partes acompañan el listado de posiciones (Anexo 1)<sup>(1)</sup> que se agrega al presente convenio colectivo de trabajo sin que ello implique exclusión de otros trabajadores que desempeñen tareas comprendidas en el artículo 10 del presente convenio colectivo de trabajo.

Asimismo las partes conformarán las respectivas comisiones de producción y mantenimiento, servicios especiales y torre a los efectos de establecer la estructura salarial básica, tareas y funciones correspondientes a cada posición, comprometiéndose las partes a arribar a acuerdos durante la vigencia del presente convenio.

### **Ley 26176**

Art. 65 - Con el fin de evitar inconvenientes interpretativos respecto de los conceptos alcanzados por las exenciones vigentes dispuestas por la ley 26176 y demás disposiciones dictadas en consecuencia por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, a título enunciativo se detallan las partes pertinentes de las normas convencionales que rigen la materia:

1. Actas del 3/11/2006, artículo 2, incisos, II), III) y IV), homologados por resoluciones (ST) 948/2006 y 33/2007 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
2. Los artículos 8, 9 y 10 del convenio colectivo de trabajo 509/2007, homologado por resolución 854/2007 de la Secretaría de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.
3. Acta de fecha 31/3/2008, homologada por la resolución (ST) 495/2008, expediente 1.169.854.
4. Resolución (ST) 1123/2009, expediente 1.332.263/09.
5. Acta del 17/12/2009, homologada por resolución (ST) 592/2010, expediente 1.359.611/08.
6. Acta del 26/8/2010, homologada por resolución (ST) 1365/2010, expediente 1.396.230/10.
7. Acta de fecha 1 de abril de 2011, homologada por resoluciones (ST) 331/2011 y 537/2011.

Dentro de lo normado en las disposiciones precedentes, las partes acuerdan prorrogar con los alcances, limitaciones, exenciones y características ya regulados, el reintegro mensual del importe equivalente al cincuenta por ciento (50%) de la retención que en concepto de impuesto a las ganancias les corresponde tributar a los trabajadores hasta la suma mensual de pesos un mil cuatrocientos veinte (\$ 1.420). La suma resultante del párrafo anterior, se continuará pagando con el concepto "asignación vianda complementaria no remunerativa".

#### **ACUERDO CONVENCIONAL COMPLEMENTARIO** Expediente 1.432.741/11

En la Ciudad Autónoma de Buenos Aires a los 26 días del mes de Octubre de dos mil once, siendo las 17 horas, comparecen en el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social - ante mí, doctor Mauricio J. Riafrecha Villafañe, Secretario de Conciliación del Departamento de Relaciones Laborales 1 de la DNC - DNRT, los señores Manuel Arévalo, Secretario General, Domingo Ricardo Jerez, José Luis Peña, Noé Antonio López de Estrada, Omar Osvaldo Soto y Rubén Maluenda, con la asistencia letrada de los doctores Julio Tarifa y Juan Pablo Capón Filas por el Sindicato de Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén, Río Negro y La Pampa por una parte y por la otra lo hacen los señores Rodrigo Ramacciotti, Tomás Gómez Álzaga, Gustavo Diez Monnet, Gustavo Duro, Leandro Lanfranco, Leandro Corengia, Federico With, Ignacio Urbietta en representación de la Cámara de Empresas Productoras de Hidrocarburos -CEPH- y los señores Gustavo Smidt, Dardo Cabrera, Gustavo Barba, la señora Silvia Bruno y el doctor Juan Manuel D'Aloe en representación de la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales -CEOPE- quienes asisten al presente acto.

Declarado abierto el acto por el funcionario actuante, luego de un intercambio de opiniones, la representación empresaria procede a suscribir y ratificar el texto ordenado del convenio colectivo que obra a fojas 111 a 131 del presente.

Asimismo, respecto del mismo, las partes acuerdan:

Primero: Que respecto a la vigencia pactada en el artículo quinto de la convención colectiva ratificada, las partes aclaran que los artículos vigentes a partir del 1/7/2011 son aquellos que hacen a la generalidad del mismo y que carecen de impacto económico, por cuanto este último fue oportunamente establecido en el Acuerdo de fecha 14/4/2011 de fojas 6/7 de las presentes actuaciones. Asimismo se expresa que se encuentra excluido de lo expuesto, lo oportunamente establecido en el Acuerdo que luce a fojas 8/11, homologado por resolución (ST) 345/2011, el cual se encuentra vigente desde el 1/4/2011. A partir del 1/1/2012 adquiere plena vigencia la totalidad de los artículos contenidos en la convención colectiva aquí ratificada, a excepción del artículo cincuenta y ocho que comenzará a regir a partir del 1/3/2012.

Segundo: En referencia a lo establecido en el artículo sesenta y cuatro, las partes se comprometen a acompañar en estas actuaciones antes del 1/12/2011 el listado de posiciones individualizado como Anexo 1.

Tercero: Las consideraciones establecidas en los artículos que anteceden deben ser consideradas como parte integrante de la convención colectiva ratificada en este acto.

En virtud del consenso al que han arribado las partes, habiéndose ratificado por los representantes de cada uno de los sectores que integran la presente negociación se solicita a esta Autoridad que proceda a la homologación de la convención suscripta.

Siendo las 21 horas, sin más, se cierra el acto, labrándose la presente que leída, es firmada de conformidad y para constancia ante el actuante, que certifica.

## **DISPOSICIONES HOMOLOGATORIAS**

**R. (ST) 1595                      3/11/2011**

### **HOMOLOGACIÓN DEL CCT 637/2011**

VISTO:

El expediente 1.432.741/11 del Registro del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social, la ley 14250 (t.o. 2004), la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias y

CONSIDERANDO:

Que a fojas 111/131 del expediente 1.432.741/11 obra el convenio colectivo de trabajo y a fojas 133/134 de autos luce agregado Acuerdo complementario celebrados por el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén y Rio Negro por la parte gremial con la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE), ambas por la parte empresaria, conforme a lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004).

Que el presente texto convencional es renovación parcial del convenio colectivo de trabajo 537/2008.

Que su vigencia será desde el 7 de julio de 2011 hasta el 31 de diciembre de 2012.

Que los agentes negociadores en el Acuerdo complementario que luce a fojas 133/134 de autos, se comprometen a acompañar a las presentes actuaciones antes del 1 de diciembre de 2011, el Anexo 1 en referencia a lo establecido en el artículo sesenta y cuatro del convenio.

Que por otra parte, cabe destacar que la empresa Yacimientos Petrolíferos Fiscales (YPF) a fojas 135/136 de autos ha dejado expresa constancia que no aplicará los términos y condiciones del Acuerdo de fecha 26 de octubre de 2011, como así también lo incluido en el convenio colectivo de trabajo, a tenor de lo allí expuesto.

Que el ámbito de aplicación del presente convenio se corresponde con la actividad principal de la parte empleadora signataria y la representatividad de la entidad sindical firmante, emergente de su personería gremial.

Que por otro lado debe dejarse asentado que el dictado de la homologación no implica, en ningún supuesto, que se haya otorgado la autorización administrativa previa que exige la legislación laboral vigente en determinados supuestos y por ende en todos los casos en que la legislación así lo establece, dicha autorización deberá ser solicitada por los empleadores, expresa y previamente ante la autoridad laboral.

Que una vez dictado el presente acto administrativo homologando el convenio alcanzado, se procederá a remitir estas actuaciones a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el pertinente Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias.

Que asimismo se acreditan los recaudos formales exigidos por la ley 14250 (t.o. 2004).

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

Que de la lectura de las cláusulas pactadas, no surge contradicción con la normativa laboral vigente.

Que las partes acreditan la representación que invocan ante esta Cartera de Estado y ratifican en todos sus términos el mentado convenio.

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

Que las facultades de la suscripta para resolver en las presentes actuaciones, surgen de las atribuciones otorgadas por el decreto 900/1995.

Por ello,

LA SECRETARIA DE TRABAJO

RESUELVE:

**Art. 1** - Declárase homologado el convenio colectivo de trabajo y Acuerdo complementario celebrados por el Sindicato del Personal Jerárquico y Profesional del Petróleo y Gas Privado de Neuquén y Río Negro por la parte gremial con la Cámara de Exploración y Producción de Hidrocarburos (CEPH) y la Cámara de Empresas de Operaciones Petroleras Especiales (CEOPE), ambas por la parte empresaria, obrante a fojas 111/131 y 133/134 del expediente 1.432.741/11, conforme a lo dispuesto en la ley 14250 de negociación colectiva (t.o. 2004) y con la salvedad indicada en el considerando quinto.

**Art. 2** - Regístrese la presente resolución en el Departamento Despacho dependiente de la Subsecretaría de Coordinación. Cumplido, pase a la Dirección de Negociación Colectiva, a fin de que el Departamento Coordinación registre el convenio colectivo de trabajo junto con el Acuerdo complementario homologados obrantes a fojas 111/131 y 133/134, respectivamente, del expediente 1.432.741/11.

**Art. 3** - Remítase copia debidamente autenticada al Departamento Biblioteca para su difusión.

**Art. 4** - Notifíquese a las partes signatarias. Posteriormente pase a la Dirección Nacional de Regulaciones del Trabajo, a fin de evaluar la procedencia de efectuar el Proyecto de Base Promedio y Tope Indemnizatorio, de las escalas salariales que por este acto se homologan y de conformidad a lo establecido en el artículo 245 de la ley 20744 (t.o. 1976) y sus modificatorias. Finalmente procédase a la guarda del presente legajo.

**Art. 5** - Hágase saber que en el supuesto que este Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social no efectúe la publicación de carácter gratuito del convenio colectivo de trabajo de empresa y Acta complementaria homologados, resultará de aplicación lo previsto por el tercer párrafo del artículo 5 de la ley 14250 (t.o. 2004).

**Art. 6** - De forma.

## REGISTRACIÓN

Expediente 1.432.741/11

Buenos Aires, 9 de noviembre de 2011

De conformidad con lo ordenado en la resolución (ST) 1595/2011 se ha tomado razón de la convención colectiva de trabajo obrante a fojas 111/131 y 133/134 del expediente de referencia, quedando registrada bajo el número 637/2011.