

Convenio colectivo del personal jerárquico y profesional del petróleo, gas privado y químico de Cuyo y La Rioja - año 2012

Partes intervinientes

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

CAPITULO 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 será el organismo de aplicación sobre el cumplimiento del 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 que por ley correspondan a las partes, como tampoco beneficios actuales y preexistentes.

Principio de unidad. Ratificación. Sucesión de convenios

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 enero de 2011 hasta 28 de febrero de 2014 para todos los puntos aquí acordados; sin perjuicio de las modificaciones que las partes acuerdan durante su vigencia, las actas complementarias que celebren las partes establecidas en el encabezado del presente convenio colectivo de trabajo y el principio absoluto de ultraactividad establecido por la legislación en la materia.

Objetivos comunes

Art. 6 – Constituyen objetivos comunes de las partes que los servicios prestados por el colectivo laboral en esta actividad se caractericen por la eficiencia operativa y su adecuación a los estándares de calidad internacional requeridos por la producción. Asimismo, se orientará la tarea al crecimiento y 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 cuidado del medio ambiente; y el total reconocimiento de los derechos y responsabilidades de cada una de las partes. Los firmantes, sector empresario y sindical se comprometen a realizar todas las gestiones, actos útiles y controles que fueren necesarios a los fines del cuidado y preservación del medio ambiente en los lugares de desarrollo de las actividades y que involucre a las partes.

Número de beneficiarios

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

Ámbito de aplicación territorial. Actividad regulada

Art. 8 – El ámbito de aplicación del presente convenio se corresponde con la actividad principal de la representación empresaria signataria, como así también con el ámbito de aplicación territorial de la entidad sindical firmante en función de la personería gremial vigente a la fecha.

Para el supuesto de ampliarse el ámbito de representación geográfica definido en las resoluciones de otorgamiento de personería gremial de las entidades signatarias, el ámbito de aplicación geográfica del presente convenio colectivo de trabajo se extenderá y aplicará hasta los nuevos ámbitos de actuaciones, en conformidad con la Ley 23.551, art. 23, inc. b) y cs., que se les asignaren 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.

Actividad regulada:

Actividad de yacimiento de la industria petrolera privada, en el continente y costa afuera, que desarrolle el personal jerárquico y profesional en relación de dependencia en las empresas privadas del petróleo y gas sus contratistas, subcontratistas y otras empresas privadas comprensivas de: perforación, terminación, reparación, intervención, mantenimiento, producción y transporte de gas, movimiento de suelo, servicio de ecología, medio ambiente, servicio de operaciones especiales y exploración geofísica.

Personal comprendido

Art. 9 – 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 Hidrocarburo (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/o 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 art. 5 del Conv. Colect. de Trab. 509/07 y el art. 9 del Conv. Colect. de Trab. 537/08.

Día del petrolero jerárquico y profesional

Art. 10 – 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 de la primera organización gremial de este tipo en el país.

Seguridad e higiene industrial

Art. 11 – 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 abajo 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.

Medio ambiente

Art. 11 bis – En el marco de la legislación vigente y en consonancia tanto con el compromiso con la seguridad de los trabajadores previstos en el art. 11, como con el compromiso social, en resguardo del medio ambiente y del desarrollo sostenible y sustentable, las partes acuerdan trabajar activamente para el mejor cumplimiento de estándares ambientales, con el objeto de optimizar en forma continua las condiciones de desempeño e infraestructura, minimizando los riesgos de impacto sobre el medio natural, socioeconómico, y la integridad de los trabajadores e informar un plan de acción para el saneamiento continuo del ambiente existente.

El gremio fiscalizará en materia ambiental el cumplimiento de objetivos y metas comprometidos por la empresa con la autoridad de aplicación y otros vinculados a los procesos de certificación de normas de calidad.

La situación ambiental será evaluada con información actualizada y consistente, definiendo prioridades y considerando criterios de riesgo y sensibilidad ambiental.

Relaciones laborales

Art. 12 – 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.

El sector empresario se compromete a otorgar a todo el personal comprendido en el presente convenio colectivo de trabajo una obra social de nivel jerárquico y profesional (superior), para cubrir las prestaciones médico-farmacéutica, etc., para cubrir las necesidades de enfermedades y accidentes inculpables, del sistema de prepaga.

Eliminación de toda forma de discriminación por género

Art. 13 – Las partes garantizarán los principios enunciados en el art. 81 de la Ley de Contrato de Trabajo y la Ley 24.576, 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. 14 – Las vacantes se cubrirán dentro de los cuarenta y cinco a sesenta días corridos de haberse producido las mismas.

Vencido el plazo establecido precedentemente 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 vacaciones.

Nuevas tecnologías

Art. 15 – 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. En estos casos, el sector empresario deberá acreditar ante la entidad gremial la constancia de capacitación respectiva en forma previa, con la finalidad de adaptar al trabajador a las nuevas tecnologías.

Beneficios preexistentes

Art. 16 – Este convenio no anula ningún beneficio otorgado a la fecha por las empresas, ni compromisos asumidos en representación de los trabajadores, siempre que no resulten acumulativos con, o sustituidos por lo acordado en el presente convenio. Las partes pactan expresamente la ultra-actividad de todas las cláusulas del presente convenio, tanto normativas como obligacionales, manteniéndose en consecuencia y entre otras, vigentes las exenciones impositivas de la Ley 26.176 y ratifican el acatamiento a todas las resoluciones del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, que determinan la aplicación de la exención impositiva por la mencionada ley.

Nuevos ingresos

Art. 17 – A fin de evitar distorsiones salariales, las partes acuerdan que la remuneración totales brutas del trabajador ingresante a la actividad será como mínimo de un ochenta por ciento (80%) calculado sobre la remuneraciones totales brutas de los trabajadores que se desempeñan en la misma tarea, en idénticas condiciones laborales en las empresas.

Este beneficio no será aplicado a aquellos trabajadores ingresantes bajo la modalidad de entrenamiento o "training", que a estos efectos no podrá exceder los 6 meses. En todos los casos para los nuevos ingresos se deberá dar cumplimiento a las Leyes provinciales 7.526 y 7.911, y cs., y/o la que en el futuro las reemplace.

CAPITULO II - Reemplazos, categorías y funciones

Ascensos-mayor función-adicional por reemplazo

Art. 18 – Las partes convienen que los fines de los ascensos, frente a iguales condiciones de capacidad y responsabilidades de los trabajadores, se dará preferencia a los trabajadores residentes en la zona, al personal propio y al de mayor antigüedad.

El personal comprendido en el presente convenio percibirá al momento en que desempeñe efectivamente una tarea de mayor jerarquía, aunque se trate de reemplazos temporarios, la compensación salarial correspondiente al valor día del trabajador reemplazo por los días efectivamente trabajados, que se calculará de la siguiente manera:

A. En el caso del personal operativo de las empresas de torre (perforación, terminación e intervención) se continuará con los usos y costumbres vigentes en la industria. En caso de existir alguna empresa que no esté abonando los reemplazos correspondientes deberá adecuarse a los usos y costumbres vigentes.

B. Para el resto del personal comprendido se calculará en base a un adicional del quince por ciento (15%) del total de la remuneración bruta del mes anterior del reemplazado en tanto y en cuanto haya cumplido efectivamente cuando menos cinco días de trabajo de reemplazo en el mes calendario. Este adicional se calculará y pagará proporcionalmente por día de reemplazo trabajado.

El total del salario bruto del reemplazante más el adicional calculado nunca será superior al total del salario bruto del reemplazado calculando ambos proporcionalmente.

La confirmación de un ascenso se efectuará cumplido el período de prueba máximo de sesenta días continuos o ciento cincuenta días alternados dentro de los doce 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 interesado deberá ser confirmado en el nuevo puesto de trabajo desempeñado.

Las empresas que no cumplieran con los plazos aquí acordados para asignar la nueva categoría al trabajador serán convocados por el sindicato de manera conjunta con la operadora para regularizar el incumplimiento en un plazo de cinco días, resultando obligatoria, concurrencia de las partes ante la convocatoria señalada. No habiendo concurrido alguna de las partes y/o vencido dicho plazo, operará de manera automática la confirmación.

CAPITULO III - Capacitación y evaluación de desempeño

Evaluación de desempeño

Art. 19 – Las empresas deberán poner en conocimiento a los trabajadores los sistemas formales y criterios objetivos de evaluación de desempeño. Este sistema de evaluación deberá ser presentado por las empresas dentro de los treinta días anteriores al inicio del período a evaluar.

Actividad de capacitación

Art. 20 – 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 éstas utilicen; relaciones interpersonales; conducción de personal y liderazgo; cursos de mandos medios, seguridad e higiene y medio ambiente; etc. 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 de franco excepto las capacitaciones realizadas en el exterior. Los sindicatos firmantes del presente convenio tendrán la facultad de presentar a las empresas sistemas de formación y capacitación para consideración de las mismas, sin carácter vinculante.

CAPITULO IV - Feriados, licencias, francos y diagramas de trabajos

Feriados

Art. 21 – Además de los feriados nacionales obligatorios donde rigen las normas legales, según arts. 165 y 166, Tít. VI, de la L.C.T., las empresas convienen dar feriados 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 del 24 y el 31 de diciembre comenzará a partir de las 12:00 horas conforme con las características de cada operación y de los equipos y servicios involucrados, posibilitando de esta manera la presencia de los trabajadores junto a sus respectivas familias y considerando estas festividades como de carácter extraordinario. En caso de que el domicilio de los trabajadores sea más de trescientos kilómetros, el receso comenzará a partir de las 8:00 horas, en cuyo caso las partes pactarán las condiciones con anterioridad al 5 de diciembre de cada año, las que serán de cumplimiento efectivo.

Licencias especiales

Art. 22 – Las empresas acuerdan otorgar las presentes licencias con goce de sueldo que reemplazarán y sustituyen según los casos, a las dispuestas por el art. 150 de la Ley de Contrato de Trabajo el personal comprendido gozará de los siguientes plazos de licencias:

- a) Diez días corridos por matrimonio que serán acordados en forma específica o adicionados a las vacaciones anuales que le correspondan al interesado a opción de éste.
 - b) Dos días consecutivos por nacimiento o adopción legal de hijos. En caso de nacimiento y/o adopciones múltiples se duplicarán los días de licencia. La licencia especial por nacimiento se podrá extender en un día cuando el nacimiento ocurra en día domingo o feriado o en dos días consecutivos cuando ocurra en días sábados.
 - c) Cuatro 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 quinientos kilómetros, se extenderá la licencia en dos días adicionales.
- d) Dos días por fallecimiento de padres polítricos.
 - e) Dos días por fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador.
 - f) Dos días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario, para rendir examen en la enseñanza media, terciaria o universitaria. El período máximo señalado se extenderá a quince días por año calendario en el supuesto en que la enseñanza terciaria o universitaria se encuentre vinculada con la actividad hidrocarburífera.
 - g) Dos días corridos por mudanza, teniendo en cuenta particularidades de cada caso.

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

i) Tres días por año para el personal que afectado a un diagrama de trabajo de lunes a viernes, que no realice horas extra ni guardias que generen francos compensatorios, para realizar trámites personales que deban necesariamente realizarse en días hábiles. El trabajador deberá avisar con tres días hábiles de anticipación. Los días no podrán ser tomados todos juntos, no serán acumulativos en caso de que el trabajador no tuviere la necesidad, ni compensables con dinero.

Licencias extraordinarias

Art. 23 – El personal con una antigüedad mayor de cuatro años en la empresa podrá solicitar, por única vez, licencia sin goce de sueldo hasta un máximo de noventa días. Teniendo más de ocho años de antigüedad, de ciento ochenta días. Tales licencias serán acordadas por las empresas dentro de un plazo máximo de sesenta 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.

Licencias ordinarias

Art. 24 – Las licencias ordinarias del personal serán otorgadas en los términos, plazos y condiciones conforme las disposiciones del Tít. V, Cap. I, arts. 150 a 157, de la Ley 20.744 (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 treinta días.

Se conviene que uno de cada dos períodos vacacionales debe ser otorgado entre octubre y marzo.

Francos compensatorios

Art. 25 – Cuando el trabajador prestase servicios en los días en que deba gozar de su descanso (franco trabajado), sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstas en el art. 203 de la L.C.T., la empresa deberá abonar el franco trabajado de acuerdo con lo establecido en el art. 201 de la L.C.T., y otorgarle el descanso compensatorio.

Cuando el trabajador prestase servicios en los días y horas mencionadas, sea por disposición del empleador o por cualquiera de las circunstancias previstos en el art. 203 de la L.C.T. o por estar comprendido en las excepciones que con carácter permanente o transitorio se dicten y se omitieren el otorgamiento de descanso compensatorio en tiempo y forma, el trabajador deberá hacer uso de ese derecho a partir del primer día hábil de la semana subsiguiente, y hasta los cuarenta y cinco días posteriores, previa comunicación formal de ello, efectuada con una anticipación no menor de veinticuatro horas.

El empleador, en tal caso, estará obligado a abonar el salario habitual con el ciento por ciento (100%) de recargo, en concordancia con lo reglado para la materia por la Ley 20.744 (texto ordenado).

Diagrama de trabajo

Art. 26 – Las partes acuerdan los diagramas de trabajo para la actividad:

- a) Servicios especiales - personal operativo: las empresas de servicios especiales deberán aplicar un diagrama de trabajo y de descanso de dos jornadas de trabajo por una de descanso (dos por uno).
- b) Personal de torre: las empresas de torre deberán aplicar un diagrama de trabajo y de descanso de dos jornadas de trabajo por una de descanso (dos por uno).
- c) Personal de yacimiento y/o producción y/o mantenimiento: los trabajadores comprendidos trabajarán cuarenta y cinco horas semanales distribuidas uniformemente de lunes a viernes.
- d) Personal de bases operativas: los trabajadores comprendidos trabajarán cuarenta y cinco horas semanales distribuidas en la semana calendario.
- e) Permanencia y/o campamento: sin perjuicio de lo antes mencionado, el personal comprendido que se encuentre en situación de permanencia y/o campamento deberá implementarse un diagrama cuyo descanso compensatorio será como mínimo de un día de descanso por cada jornada de trabajo, es decir, el denominado "uno por uno". Se deja expresa constancia que queda exceptuada de la presente modalidad cuando se tratare de situaciones descriptas en el inc. a) del presente artículo y en el art. 28 de este convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO V - Traslados

Traslado permanente

Art. 27 – 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 el grupo familiar en el nuevo destino. En este supuesto, todas las empresas acordarán 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 de traslado por razones de adaptación de su grupo familiar.

Traslado transitorio

Art. 28 – 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 queda 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 temporario. En tal supuesto se acuerda que las empresas por el tiempo que dure el traslado transitorio complementarán lo siguiente:

a) Proveerán alojamiento;

b) proveerán desayuno, almuerzo, merienda y cena o reintegrarán los gastos según lo dispuesto en los art. 34 y 34 bis, del presente en los mismos términos, y condiciones y exenciones ya establecidas;

c) se abonará el sueldo que se defina para el destino transitorio; salvo que fuera inferior al de origen, en cuyo supuesto deberá mantener el ingreso anterior;

d) abonarán durante el lapso que el personal se encuentre afectado a estas condiciones un adicional por desarraigo que se calculará sobre el sueldo remunerativo normal y habitual, según se trate de:

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

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

3. En el supuesto de 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.

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

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

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

CAPITULO VI - Contratistas y cooperativas

Contratistas

Art. 29 – 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 las contratistas y su personal, en los términos de la legislación vigente. 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.

Cooperativas

Art. 29 bis – Conforme con lo previsto en la legislación vigente queda expresamente prohibida la contratación de cooperativas de trabajo para realizar tareas propias e inherentes a la actividad regulada por el presente convenio colectivo de trabajo.

Libre deuda

Art. 29 ter – Las empresas deberán exigir el empadronamiento de sus contratistas y subcontratistas a la entidad sindical y mutual. Asimismo, solicitarán a ésta la presentación en forma trimestral de un "Libre deuda sindical y mutual".

El sindicato y la mutual deberán emitir, en los casos que corresponda, el libre deuda dentro del plazo de los diez días de presentada por escrito la solicitud y completada la documentación.

CAPITULO VII - Seguridad e higiene del trabajo

Examen médico

Art. 30 – Las empresas efectuarán un examen médico a su personal cada doce meses por lo menos. Por su parte el personal estará obligado a someterse a dichos exámenes. El diagnóstico y 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 de franco.

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

Elementos de protección personal

Art. 30 bis – Los EPP serán proporcionados por la empresa en cantidad y calidad suficiente y será obligatorio su uso, de acuerdo con las instrucciones emitidas por la empresa.

Los EPP deben ser de uso individual y no intercambiable, atendiendo a razones de higiene y practicidad, ajustable 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, garantizan la forma correcta de aprovecharlos y exigirán su uso sin excepción donde sea obligatorio el mismo.

Ropa de trabajo

Art. 30 ter – a) Las empresas proveerán sin cargo al personal operativo comprendido en el presente convenio la siguiente ropa de trabajo:

1. Cada cuatro meses, pantalón y camisa (de vaquero de primera calidad) y mameluco, según corresponda con la tarea asignada.
2. Cada cuatro meses, calzado de seguridad de primera calidad.
3. Cada dos años, campera de abrigo de primera calidad térmica.
4. Asimismo, en el año intermedio se les proveerá de un mameluco térmico.

b) Para el personal de administración que se desempeñe en las distintas bases operativas las empresas le proveerán cada seis meses, una camisa y un pantalón vaquero de primera calidad, cada un año un calzado de seguridad de primera calidad y una campera de abrigo cada dos años. Aquellas empresas que a la fecha tengan condiciones más favorables respecto de los incs. a) y b) de este artículo, mantendrán las mismas sin cambios.

Comité de Seguridad

Art. 31 – Sin que implique delegación de responsabilidades y funciones a cargo de la A.R.T. y/o del empleador, las partes integrarán comités de seguridad, conforme L.R.T. 24.557 y la Ley 19.587 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, según el ámbito de actuación del Comité.

Servicios de emergencia

Art. 32 – 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 durante las veinticuatro horas todo el año, brindará al trabajador la seguridad de una atención eficiente en los lugares de trabajo.

Protección de radiactividad

Art. 33 – El funcionamiento de las instalaciones donde se utilice cualquier tipo de material radiactivo, 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 establecidos 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 radiactivo 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, etc., de las condiciones, elementos, y/o falta de capacitación en la materia, cualquiera sean las causales.

CAPITULO VII - Beneficios sociales

Ayuda alimentaria. Vianda de ocho 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 con lo normado por la Ley 26.176, todo en los

términos y condiciones previstos por Res. S.T. 495/08, Expte. 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 art. 106 de la L.C.T.

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

Vianda. Comedor

Art. 34 bis – Por razones aludidas en el artículo precedente y con vigencia a partir del 1 de mayo de 2008 y cuando el personal operativo 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 una vianda adicional, por un valor de pesos ochenta y nueve (\$ 89) diarios para su consumo en el lugar de trabajo, adecuado a las necesidades alimentarias del trabajador y a las condiciones de trabajo y ambientales.

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

Al personal con desarraigo o que realice campamento se le proveerá una vianda adicional cuando sea obligatorio la provisión de desayuno y merienda. Se agregará una vianda adicional cuando el personal desarraigado pernocte en campamento.

Las empresas podrán sustituir las viandas prevista en el artículo por un monto de pesos ochenta y nueve (\$ 89) por vianda en los términos de condiciones previstas por Res. S.T. 495/08, Expte. 1.169.854/06. Se exime a los trabajadores de la presentación de los respectivos comprobantes de los gastos incurridos, todos los términos del art. 106 del L.C.T.

En las mismas condiciones de la ayuda alimentaria este beneficio, no integrará la base imponible del impuesto a las ganancias de acuerdo con lo normado por la Ley 26.176 y disposiciones ministeriales complementarias.

Los beneficios precedentemente descriptos tienen carácter no remunerativo en todos sus efectos.

Contribución para programas socioculturales

Art. 35 – A los efectos de colaborar con los programas sociales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y/o gremial que desarrolle cada sindicato las empresas contribuirán mensualmente con la suma de pesos doscientos setenta y cuatro (\$ 274) por cada trabajador comprendido en el presente convenio, hasta el 31 de diciembre de 2011.

Tales sumas se depositarán en la cuenta corriente que mediante notificación fehaciente y oportuna indique cada sindicato, en los mismos plazos en que 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.

A partir del 19 enero de 2012 este importe se incrementará en cada oportunidad que las partes negocien paritarias salariales y/o cuando por disposición legal se establezca un incremento salarial.

Bono de paz social

Art. 36 – Respecto del "bono de paz social" que originalmente equivalía al cinco por ciento (5%) de las remuneraciones brutas, normales y habituales, con carácter no remunerativo establecido en los arts. 7 del Conv. Colect. de Trab. 509/07, y 46 del Conv. Colect. de Trab. 537/08, las partes acuerdan que a partir del 19 de enero de 2012 el mismo se liquidará como suma fija con el valor de pesos mil trescientos cuarenta y ocho (\$ 1.348) (1) y revestirá carácter remunerativo a todos sus efectos.

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" cinco por ciento (5%), las partes acuerdan en este acto la incorporación al sueldo básico del importe que resulte como diferencia entre dicho importe y el valor aquí fijado.

Se deja establecido que el "bono de paz social" se incrementará conforme con la pauta salarial que se negocie en las paritarias correspondientes o el que resulte de resoluciones dictadas por la autoridad de aplicación.

(1) Suma incrementada por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos mil cuatrocientos ochenta y tres (\$ 1.483). La suma anterior era: "pesos novecientos cincuenta y tres (\$ 953)".

CAPITULO IX - Principios de representación gremial

Libertad sindical

Art. 37 – El personal tendrá derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial de acuerdo con las leyes en vigencia.

Delegados gremiales. Pautas generales

Art. 38 – 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 a los efectos de la debida organización del trabajo, por parte del empleador.

Los delegados de ser necesario podrán hacer uso de cuatro jornadas laborales íntegras por mes para ejercer funciones gremiales específicas. Las ausencias que se produzcan como consecuencia no darán lugar a ningún descuento salarial.

Delegados gremiales. Cantidad

Art. 38 bis – En todos los casos se representan un número de delegados establecidos por la Ley 23.551.

Cartelera gremial

Art. 39 – 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 art. 12 del presente convenio colectivo de trabajo.

CAPITULO X - Subsidios

Accidentes y enfermedades profesionales

Art. 40 – Todo trabajador comprendido en el presente convenio, que sufriera un accidente de trabajo o una enfermedad profesional, estará amparado por la Ley de Riesgos de Trabajo 24.557 y sus reformas. Concluido el período de pago de las prestaciones dinerarias de la ley de riesgos del trabajo, y cuando no medie reincorporación inmediata del trabajador a la empresa, las partes establecen un pago al trabajador, equivalente al ochenta y cinco por ciento (85%) del mejor sueldo calculado sobre las remuneraciones totales brutas normales y habituales percibidas por el trabajador en los seis meses previos al infortunio. Este beneficio se abonará por el término máximo de seis meses, fecha a partir de la cual el empleador se ajustará a las normas legales vigentes al momento de su aplicación. Este pago reviste la calidad de beneficio social.

Hijo de trabajador jubilado

Art. 41 – 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 desempeña su progenitor.

Hijos discapacitados

Art. 42 – Las empresas abonarán al trabajador que acredite percibir de A.N.Se.S. la asignación 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. Este beneficio tendrá carácter no remunerativo.

Trabajadores con capacidad diferente

Art. 42 bis – A los fines de contribuir con una mayor conciencia social y con el propósito de lograr la inserción laboral de las personas con capacidades diferentes, las partes declaran su compromiso en 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 capacidad diferentes en aquellos trabajos sin riesgo para su integridad; facilitándole en el ámbito laboral los medios y las condiciones necesarias para las tareas que se les asignen, incluyendo las adaptaciones que pudieran ser requeridas y la capacitación adecuada para la puesta en valor de sus potencialidades.

CAPITULO XI - Salarios

Mantenimiento de la pirámide salarial

Art. 43 – 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 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.

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 él 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 presentarse como distorsionada, las mismas deberán ser consideradas, analizadas y resueltas por las partes a los efectos de su adecuación.

Adicional personal de torre y yacimiento

Art. 44 (*) – Las empresas abonarán un bono no remunerativo mensual, que se percibirá de la siguiente manera:

a) Personal que integre la dotación de los equipos de torre, incluyendo perforación, terminación, reparación, pulling y flush by, que cumple diagrama de trabajo de doce horas en yacimiento, la suma de pesos dos mil ciento cincuenta y seis (\$ 2.156) desde el 1 de enero de 2013 y en la suma de pesos dos mil trescientos setenta y dos (\$ 2.372) desde el 1 de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2013 (1).

(1) Valor modificado por:– Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos dos mil trescientos setenta y dos (\$ 2.372). La suma anterior era: "pesos mil quinientos veinticuatro (\$1.524)".

- Acuerdo 206/13, homologado por Res. S.T. 196/13. Vigencia: 26/2/13.

b) Para el personal de producción y mantenimiento que se desempeñe en yacimiento y/o bases operativas excluido el personal indicado en inc. a). La suma de pesos setecientos cincuenta y seis (\$ 756) desde el 1 de enero de 2013 y en la suma de pesos ochocientos treinta y uno (\$ 831) mensuales desde el 1 de julio de 2013 al 31 de diciembre de 2013 (1).

(1) Valor modificado por:

- Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos ochocientos treinta y uno (\$ 831). La suma anterior era: "pesos quinientos treinta y tres con cuarenta centavos (\$ 533,40)".

- Acuerdo 206/13, homologado por Res. S.T. 196/13. Vigencia: 26/2/13.

c) Servicios especiales (campo): al personal operativo de campo se le aplicará lo establecido en el inc. 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 que haga a sus tareas normales y habituales (perforación, work over, flush by, pulling; wire line, slick line, coiled tubing, snubbing), incluyendo sólo a título enunciativo (inyeccionistas, geólogos, control de sólidos direccional, under balance, cementación, estimulación y estudio y control de pozos) que cumplan el diagrama o jornada de trabajo mencionados en el inc. a) del presente artículo.

Nota: por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13, se fija el valor de servicios del presente inciso en la suma de pesos dos mil ciento cincuenta y seis (\$ 2.156) mensuales desde el 1/1/13, y de pesos dos mil trescientos setenta y dos (\$ 2.372) desde el mes de julio 2013.

d) Servicios especiales (base): en los casos del personal de bases operativas de las empresas de servicios especiales que no cumpla los requisitos establecidos en el inc. c) del presente, por prestar funciones en las bases operativas respectivas y requieran una dedicación horaria especial, las partes establecen por dicha dedicación la creación de un adicional cuyo valor será de pesos setecientos cincuenta y seis (\$ 756) (1) 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.

(1) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos ochocientos treinta y uno (\$ 831). La suma anterior era: "pesos quinientos treinta y tres con cuarenta centavos (\$ 533,40)".

En todos los casos, los adicionales mencionados precedentemente, que no son acumulativos y se excluyen entre sí y serán abonados bajo la denominación S.P.J. art. 44, incs. a), b), c) o d), según corresponda.

() Artículo sustituido por Acuerdo 1.606/12, homologado por Res. S.T. 1.963/12. El texto anterior decía:*

"Artículo 44 – Las empresas abonarán un bono no remunerativo mensual, que se percibirá de la siguiente manera:

a) Personal que integre la dotación de los equipos de torre, incluyendo perforación, terminación, reparación, pulling y flush by, que cumple diagrama de trabajo de doce horas en yacimiento, la suma de pesos mil quinientos veinticuatro (\$ 1.524).

b) Personal de servicios, servicios especiales, mantenimiento, producción, y/o bases operativas, excluido el personal del inc. a). La suma de pesos quinientos treinta y tres con cuarenta centavos (\$ 533,40).

c) El bono será abonado bajo la denominación SPJ adicional torre o SPJ adicional yacimiento, según corresponda".

Ley 26.176

Art. 45 – Con el fin de evitar inconvenientes interpretativos respecto de los conceptos alcanzados por las excepciones vigentes dispuestas por la Ley 26.176, se detallan a modo meramente enunciativo las normas convencionales y resoluciones ministeriales que rigen la materia:

1. Conv. Colect. de Trab. 3/11/06, art. 2, incs. I, II, III y IV, homologado por Res. S.T. 948/06 y 33/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

2. Conv. Colect. de Trab. 509/07, homologado por Res. S.T. 854/07 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

3. Acta de fecha 24/7/07, Expte.: 1.169.854 y respectivas actualizaciones.

4. Res. S.T. 495/08, Expte.: 1.169.854.

5. Res. S.T. 1.123, Expte.: 1.232.263/09.

6. Res. S.T. 1.368, Expte.: 1.396.232/10.

7. Res. S.T. 600, Expte.: 1.396.232/10.

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

Bonificación por antigüedad

Art. 46 – Por cada año de antigüedad en el servicio el trabajador percibirá una bonificación de pesos treinta y dos (\$ 32) (1).

Esta bonificación se abonará mensualmente y se aplicará a partir del primer día del mes en que se cumple el aniversario.

A los efectos del pago de la bonificación por antigüedad y demás consecuencias legales y convencionales, el cómputo del servicio se hará de acuerdo con lo dispuesto por la L.C.T. No se considerará interrupción del servicio a las ausencias por enfermedad, accidentes, maternidad, suspensiones o vacaciones anuales y licencias gremiales.

A partir del 19 de enero de 2012 este importe se incrementará en cada oportunidad que las partes negocien paritarias salariales y/o cuando por disposición legal se establezca un incremento salarial.

(1) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos treinta y cinco (\$ 35). La suma anterior era: "pesos veintiocho (\$ 28)".

Adicional por presentismo

Art. 47 – La empresa abonará al trabajador un adicional por presentismo y puntualidad pesos cuatrocientos sesenta (\$ 460) (1) mensuales, el que se hará efectivo en la liquidación posterior al cierre de cada mes y en la misma oportunidad en que se deba abonar la remuneración mensual.

Será condición para recibir este adicional que el trabajador haya cumplido su prestación laboral durante todo el mes calendario sin falta alguna, con puntualidad perfecta y con prestación efectiva y diligente de tareas.

Las empresas deberán respetar los períodos de descansos entre jornadas de trabajo de acuerdo con la legislación vigente y cumplir con la aplicación del régimen de trabajo que cada empresa tenga implementado.

Se deja estipulado que el uso de las licencias previstas en los arts. 22, 24 y 38 del presente convenio colectivo de trabajo, no generará descuento alguno en el pago del presentismo siempre que el uso de las mismas sea previamente justificado en forma fehaciente.

En el caso de accidente de trabajo y enfermedades inculpables perderá el cincuenta por ciento (50%) del presentismo en el mes calendario que se produzca el primer día de ausencia y el ciento por ciento (100%) en el caso de días adicionales de ausencia en el mes.

En el supuesto de otras inasistencias por cualquier razón que sea, tales como faltas con o sin aviso, etc., independientemente de las medidas disciplinarias que correspondan, provocará automáticamente la pérdida del ciento por ciento (100%) del presentismo.

Este importe se incrementará en cada oportunidad que las partes negocien paritarias salariales o que por disposición legal se establezca un incremento salarial.

(1) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013, la suma de pesos quinientos seis (\$ 506). La suma anterior era: "pesos cuatrocientos (\$ 400)".

Suplemento adicional por asistencia perfecta

Art. 48 – Al haber cumplimentado el trimestre sin inasistencia, el trabajador percibirá además del adicional por presentismo del art. 47, un "complemento presentismo" cuyo monto será de pesos quinientos setenta y cinco (\$ 575) (1) 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.

Se deja estipulado que el uso de las licencias previstas en los arts. 22, 24 y 38 del Conv. Colect. de Trab. 537/08 no generará descuento alguno en el pago del presentismo siempre que el uso de las mismas sea previamente justificado en forma fehaciente.

Este importe se incrementará en cada oportunidad que las partes negocien paritarias salariales o que por disposición legal se establezca un incremento salarial.

(1) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos seiscientos treinta y tres (\$ 633). La suma anterior era: "pesos quinientos (\$ 500)".

Guardia

Art. 49 – A los fines del presente acuerdo se denominarán "guardias" al sistema en virtud del cual los empleados que presten servicios en las áreas de servicios especiales, torre, producción y mantenimiento, almacenes, depósitos, seguridad industrial, medio ambiente, administración y cualquier otro sector que requiera esta prestación, que se encuentren en disponibilidad en sus domicilios para atender

emergencias del servicio fuera de sus horarios normales y habituales de trabajo. A tal efecto deberá permanecer a disposición de la empresa 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. La realización de guardias está condicionada a que el trabajador esté incluido en el cronograma.

Sólo por estar a disposición el empleado designado para cubrir la "guardia", de conformidad con lo dispuesto por la empresa en el cronograma correspondiente, tendrá derecho a percibir las prestaciones que se detallan a continuación.

Por la sola disponibilidad del trabajador cuando la empresa lo asigne a situación de "guardia" sin que se de cumplimiento efectivo de tarea, le dará derecho a percibir una suma fija por cada día hábil "lunes a viernes" de pesos ciento cuatro (\$ 104) (1) y de pesos ciento sesenta y uno (\$ 161) (2) en sábado, domingo o feriado. Este valor se establece por cada día "guardia".

El presente concepto absorberá y/o compensará hasta su concurrencia cualquier otro concepto y/o adicional denominado guardia, horas a disposición u otra voz que haga referencia a este concepto que se esté abonando a la fecha, con expresa exclusión del denominado "bono de campo" para aquellas empresas que lo estuviesen pagando.

Este importe se incrementará en cada oportunidad que las partes negocien paritarias salariales o que por disposición legal se establezca un incremento salarial. Este adicional se abonará a partir del 19 de abril de 2012.

(1) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos ciento catorce (\$ 114). La suma anterior era: "pesos noventa (\$ 90)".

(2) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos ciento setenta y siete (\$ 177). La suma anterior era: "pesos ciento cuareta (\$ 140)".

Tiempo de viaje

Art. 51 (*) – 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 suelos, servicios, servicios de ecología y seguridad y medio ambiente y seguridad patrimonial, 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 traslado 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 de la especialidad, ni el trabajador se encuentra a disposición del empleador.

b) Que tratándose de un caso especial y específico de la industria petrolera se determinará una suma fija por hora de viaje uniforme a todas las categorías equivalente a pesos treinta y dos (\$ 32) (1).

(1) Suma sustituida por Acuerdo 118/13, homologado por Res. S.T. 46/13. Vigencia: desde el 1/1/13, y desde julio 2013 la suma de pesos treinta y cinco (\$ 35). La suma anterior era: "pesos veintitrés (\$ 23)".

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, variará en forma permanente la duración de los viajes, la cantidad de horas de viajes percibidas se adecuará en consecuencia.

d) A fin de lograr una instrumentación ordenada y homogénea por parte de las empresas respecto de este concepto, las partes acuerdan para los trabajadores que presten tareas en las provincias de San Juan, San Luis y La Rioja, la cantidad de horas de viaje, según corresponda en cada situación en particular.

A los trabajadores del presente convenio colectivo de trabajo que sean trasladados a su lugar de trabajo en un todo de acuerdo con lo establecido precedentemente, tendrán derecho a percibir horas de viaje de acuerdo con la escala que a continuación se detalla:

Area/origen	Destino	Horas
Mendoza zona norte	Barrancas, Lunlunta y Carrizal	3.1/2
	La Ventana, Vacas Muertas, Cañada Dura y Punta Barda	4
	Vizcacheras	4.1/2
	Atamisqui	5.1/2
	Tupungato	4
Mendoza zona sur	C. Fortunoso	5.1/2
	Los Cavaos	4
	Malal del Medio	4.1/2
	Río Grande	5
	Manzano	4
	Loma Alta	3
	Loma de la Mina	3
	El Sosneado	2

	P. Muñoz, P. Rojas, C. Mollar	1.1/2
Malargüe	Buta Ranquil	6
Buta Ranquil	Yac. El Portón	3
Mendoza	Malargüe	10
Mendoza	Corcovo	24
Corvoco	Corcovo Norte	1
	C. Huemul	2
	P. Pintos	2
	Jagüel Casa de Piedra	3

En el supuesto de que alguna empresa esté abonando horas de viaje o similar a la fecha de puesta en vigencia del presente convenio colectivo de trabajo, el cronograma descrito en el presente artículo no será de aplicación.

Este importe se incrementará en cada oportunidad que las partes negocien paritarias salariales que por disposición legal se establezca un incremento salarial. Este concepto se abonará a partir del 1 de julio de 2012.

() Articulado textual Boletín Oficial.*

Espera de transporte

Art. 52 – El personal que hubiera cumplido con su jornada laboral y, por razones no imputables a los trabajadores o al S.P.J.P.C., se encuentre a la espera del transporte de regreso al domicilio desde el yacimiento, percibirá en el caso del personal de diagrama de ocho horas por cada hora de espera un valor equivalente a tres horas de viaje por cada hora de espera y en tanto que el personal de diagrama de doce horas que se encuentre en dicha condición percibirá por cada hora de espera un valor equivalente a cuatro horas de viaje por cada hora de espera.

Las fracciones de tiempo serán computadas de la siguiente manera:

En caso de que el tiempo de espera sea mayor a quince minutos e inferior a treinta minutos, se considerará media hora, en tanto que la fracción mayor a treinta minutos se considerará como una hora.

Este concepto se abonará a partir del 1 de julio de 2012.

Fallecimiento, indemnización

Art. 53 – Cuando el trabajador falleciere como consecuencia de un accidente de trabajo y/o enfermedad profesional además de las indemnizaciones legales vigentes, sus derechohabientes percibirán un subsidio especial consistente en la diferencia entre la indemnización legal prevista en estos casos (art. 248 de la L.C.T.) y el monto equivalente al art. 245 de la L.C.T.

El pago del mencionado subsidio se hará conforme con el orden de prelación que establezca la legislación vigente.

Los beneficios establecidos por la L.R.T. son independientes al presente subsidio.

Instalaciones costa afuera, traslado costa afuera

Art. 54 – El personal alcanzado por el presente convenio que fuere trasladado para prestar tareas en forma permanente o transitoria en las instalaciones de costa afuera u of shore, se regirá por lo establecido en el presente artículo.

En todos los casos y siempre que resulte aplicable regirán los beneficios y las condiciones de los arts. 27 y 28 anteriores. Asimismo, el trabajador así trasladado mantendrá durante el tiempo de la prestación de servicio todos los beneficios que le confieren los Conv. Colect. de Trab. 509/07, actas complementarias, y 537/08 y actas complementarias, por las características especiales de esta prestación de servicios (costa afuera u of shore) y los beneficios del presente acuerdo.

Atento a la especificidad de la actividad se establece lo siguiente:

1. Régimen de trabajo: el régimen de trabajo que se establece es de un ciclo de trabajo por un ciclo igual de descanso. La jornada de trabajo será de ocho horas.

2. Régimen de descanso: el régimen de descanso establecido es de "uno por uno" (un día de trabajo por un día de descanso). Ello significa que, una vez finalizado el ciclo de rotación, el personal gozará de un franco de la misma duración que el ciclo de trabajo realizado, el cual se computará desde el momento en que cese en su trabajo en el horario habitual del último día del ciclo, hasta la hora en que retorne a sus tareas en el horario habitual inmediato al descanso. La rotación en plataforma no podrá exceder de catorce días consecutivos de trabajo por catorce días de descanso y transporte, salvo acuerdo entre el empleador, el personal y el sindicato.

Si el trabajador con funciones habituales en tierra y con un diagrama, de trabajo distinto al denominado "uno por uno", que por necesidades operativas realizará en forma eventual tareas en plataforma y la misma requiera que el trabajador deba pernoctar como mínimo una Jornada en la plataforma, para luego volver a su función habitual en tierra, recibirá como compensación un día de franco por cada día de pernocte en plataforma, percibiendo por cada día de franco el adicional plataforma establecido en el inc. 4 del presente artículo.

Asimismo, el personal que ya cumpla un diagrama de "uno por uno" no verá afectado su esquema de descanso ni acumulará más francos cuando eventualmente deba cumplir tareas en plataforma.

El goce del/los francos correspondientes según lo explicitado anteriormente deberán ser programada con su supervisión y deberá gozarse dentro de los siguientes cuarenta y cinco días a la realización de la tarea en plataforma.

3. Condiciones de seguridad: se establece lo siguiente:

a) Transporte de personal en helicópteros: no se efectuará el traslado de personal junto con explosivos, combustibles, materiales radioactivos y elementos químicos que hagan peligrar la integridad física del trabajador.

b) Provisión de supervivencia: todas las lanchas o embarcaciones que salgan al mar deberán contar, aparte de los elementos de seguridad determinados por las normas vigentes, con una provisión de supervivencia, adecuada al número de tripulantes estimada para un período no menor de tres días al momento de su aplicación, en un todo de acuerdo con las disposiciones de la Organización Marítima Internacional (OMI).

c) Capacitación: será impartida por personal especializado y será obligaciones de realizar zafarranchos de abandono de acuerdo con las normas vigentes al momento de su aplicación.

4. Adicional plataforma marítima:

Para el personal representado en el presente convenio que preste tareas en las instalaciones de costa afuera u off shore, se establece un adicional del cuarenta por ciento (40%) sobre los conceptos, remunerativos normales y habituales el que se pagará durante el tiempo que dure toda la afectación. En caso de que hubiere personal que realice tareas ocasionales y pernocte en las instalaciones mencionadas recibirá esta diferencia en forma proporcional a los días efectivamente trabajados en la plataforma.

Una vez calculado este adicional, se aplicará sobre los conceptos remunerativos lo dispuesto en el Cap. V, arts. 27 y 28, del presente convenio colectivo de trabajo, según corresponda.

El presente concepto absorberá hasta su concurrencia cualquier otro concepto adicional que exista a la fecha específicamente para el trabajo en plataforma costa afuera.

Este concepto se abonará a partir del 1 de octubre de 2012.

Bonificación extraordinaria por egreso por jubilación

Art. 55 – Aquellos trabajadores que se encuentren en condiciones de recibir la jubilación ordinaria (Ley 24.241 y/o Dto. 2.136/74) y fueran notificados por las empresas a fin de iniciar los trámites jubilatorios y puedan fehacientemente acreditar haber iniciado formalmente el trámite previsional correspondiente podrá acceder a la bonificación extraordinaria del egreso, según las condiciones que se detallan a continuación:

a) Cuando el empleado se desvinculara de la relación laboral dentro del plazo de treinta días de recibir dicha notificación, percibirá una gratificación extraordinaria por única vez equivalente a trece meses de sueldo mensual, normal y habitual, excluyendo los conceptos no remunerativos que revistan tal carácter a la fecha.

b) Cuando el empleado se desvinculara entre los treinta y un y sesenta días de notificado, dicha gratificación será equivalente a doce meses, aplicándose la misma base de cálculo.

En ambos casos el trabajador deberá tener la antigüedad mínima de cinco años en la industria. Asimismo, en los casos a) y b), las empresas se harán cargo de los honorarios que demande el trámite jubilatorio.

c) A partir del día sesenta y uno este beneficio no será aplicable.

d) La desvinculación se instrumentará en los términos del art. 241, L.C.T., debiendo incluirse en el respectivo convenio lo establecido en el último párrafo del presente artículo.

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

Cuando la A.N.Se.S. denegara el beneficio jubilatorio considerando que el trabajador no reúne las condiciones necesarias, éste tendrá derecho a reingresar a la empresa en la misma posición y condición previa al egreso, si se modificara la denegatoria del organismo previsional dentro de los quince días contados a partir de que tomó conocimiento de la situación.

Listado de posiciones Conv. Colect. de Trab. 509/07, Anexo I ratificado en el Conv. Colect. de Trab. 537/08 y nueva grilla:

A título enunciativo y sin que implique exclusión de otros trabajadores representados por el Sindicato, a continuación se detallan posiciones del presente convenio colectivo de trabajo:

Analista de perfiles
Capataz
Coordinador de abastecimiento
Coordinador de corrimiento y abastecimiento a/b
Coordinador de electricidad
Coordinador de equipos
Coordinador de finanzas
Coordinador de instrumentación
Coordinador de motobomba
Coordinador de TCT
Coordinador de RR.HH.
Encargado de control de calidad
Encargado de alimentación y nutrición
Encargado de obras y proyectos
Encargado de medio ambiente
Encargado de administración
Encargado administrativo
Encargado de alambre
Encargado campo cable
Encargado campo coil tubing
Encargado capacitación
Encargado cobertura y salud
Encargado compras
Encargado control de sistemas
Encargado de expendio de combustible
Encargado de administración de sistema
Encargado de comedor
Encargado de compras
Encargado de control de gestión
Encargado de control documentación
Encargado de ductos (soldadores, trazadores, cañistas, amoladores, etcétera)
Encargado de facturación
Encargados de hornos pirolíticos
Encargado de informática
Encargado de liquidación de sueldo
Encargado de pañol
Encargado de producción
Encargado de recepción
Encargado de RR.HH.
Encargado de transporte flota liviana
Encargado de administración
Encargado de automatización
Encargado de bandeja y llave
Encargado de base
Encargado de cargas sólidas
Encargado de cargas líquidas
Encargado de centrales termoeléctricas ciclos combinados ???
Encargado de certificación
Encargado de cobertura y salud
Encargado de compras
Encargado de comunicación y sistemas
Encargado de contaduría
Encargado de contratos
Encargado de control de stock
Encargado de coordinación de logística
Encargado de coordinación de turnos
Encargados de cuadrillas
Encargado de depósito
Encargado de ensayos no destructivos
Encargado de gestión y procedimientos
Encargado de hidráulica de base
Encargado de ingeniería

Encargado de laboratorio (eléctrico, suelo, mecánico, hormigón, agua, soldadura, químico, gas, petróleo, ambiente)
Encargado de LAC (unidad automática de control de crudo)
Encargado de limpieza
Encargado de logística
Encargado de mantenimiento
Encargado de mantenimiento mecánico
Encargado de mantenimiento soldadura
Encargado de mantenimiento y distribución eléctrica alta tensión
Encargado de montaje y mantenimiento de equipos de extracción
Encargado de oficina técnica
Encargado operativo
Encargado de pañol de base
Encargado de planta de cemento
Encargado de planta de tratamiento de gas
Encargado de presupuesto
Encargado de producción
Encargado de productos químicos
Encargado de proyecto
Encargado de seguridad
Encargado de soldadura
Encargado de taller flota liviana
Encargado de tareas generales
Encargado de telemetría
Encargado de topografía
Encargado de tornería de base
Encargado de turno
Encargado de electromecánica/o
Encargado de facturación
Encargado de fractura
Encargado de generación eléctrica
Encargado de hot oil/motobomba/calderas
Encargado instrumental
Encargado instrumentista
Encargado de laboratorio I, II, III
Encargado liquidación de sueldos
Encargado mantenimiento eléctrico
Encargado de mantenimiento mecánico
Encargado de movimiento de suelo
Encargado de obras (civiles, eléctricas, instrumentación, piping, etcétera)
Encargado pañol
Encargado pesca y herramientas
Encargado planta compresora de gas
Encargado de planta de tratamiento/recuperación secundaria
Encargado proveedores
Encargado RR.HH.
Encargado de saneamiento ambiental
Encargado seguridad y salud ocupacional
Encargado taller flota liviana
Encargado taller flota pesada
Encargado TCT (trabajo con tensión eléctrica)
Encargado transporte flota liviana
Encargado transporte flota pesada
Encargado mantenimiento edilicio
Encargado de mediciones físicas
Encargado de sistemas y mant. Preventivo de base
Encargado de mediciones físicas
Especialista de control de materiales
Geólogo
Geólogo de control geológico
Ingeniero campo cable
Ingeniero campo cementación
Ingeniero campo coil

Ingeniero campo fractura
Ingeniero campo herramienta y pesca
Ingeniero mantenimiento
Ingeniero instrumental geología
Ingeniero laboratorio electrónico
Ingeniero laboratorio químico
Inspector de recuperación secundaria
Inspector de obras y proyectos
Inspector de seguridad e higiene
Inspector de almacenamiento
Inspector de almacenes
Inspector de compras
Inspector de energía
Inspector de ingeniería
Inspector de ingeniería
Inspector de mantenimiento
Inspector operativo
Inspector de plantas compresor de gas
Inspector de planta de tratamiento de gas
Inspector de planta de tratamiento de petróleo
Inspector de producción
Inspector de RR.HH.
Inspectores
Inyeccionista
Jefe administrativo
Jefe alambre
Jefe cable
Jefe cementación
Jefe coil tubing
Jefe coordinador de área
Jefe de base
Jefe de campo
Jefe de contratos
Jefe de equipos
Jefe de herramientas
Jefe de informática
Jefe de inspectores
Jefe de inyección
Jefe de laboratorio
Jefe de mantenimiento
Jefe de personal
Jefe de pesca
Jefe de polo equipos de torre
Jefe de RR.HH.
Jefe de sector (mantenimiento, eléctrico, mecánico, soldadura)
Jefe de seguridad e higiene
Jefe de seguridad, salud y medio ambiente
Jefe de transporte
Jefe de ventas
Jefe deposito
Jefe de fractura
Jefe de geología
Licenciado en seguridad e higiene
Líder de GPL
Líder de automatización
Líder de construcción
Líder de corrosión
Líder de depósito logística
Líder de energía eléctrica (generación)
Líder de ingeniería
Líder de instrumentación
Líder de integridad
Líder de inyección

Líder de mantenimiento eléctrico
Líder de mantenimiento mecánico
Líder de perforación
Líder de planta de tratamiento de gas
Líder de planta tratamiento de crudo
Líder de producción
Líder de pulling
Líder de seguridad y medio ambiente
Líder de supervisión
Líder de work over
Líder programador
Líder relevante
Líder RR.HH.
Medico de servicio de salud
Profesional administrativo
Profesional control de calidad
Profesional de depósito
Profesional de informática
Profesional en interpretación de perfil
Profesional seguridad y salud ocupacional
Representante de cuenta
Representante técnico
Responsable de mantenimiento
Responsable idóneo depósito
Superintendente
Superintendente de recuperación secundaria
Superintendente de contrato
Superintendente de operaciones y equipos
Superintendente de planta de tratamiento de petróleo
Superintendente de energía
Superintendente de ingeniería
Superintendente de obras y proyectos
Superintendente de producción
Superintendente de logística
Superintendente de mantenimiento
Superintendente de RR.HH.
Superintendente de seguridad e higiene
Superintendente de gas
Supervisor coordinador de seguridad y vigilancia
Supervisor de medio ambiente
Supervisor comedor
Supervisor coordinador de alimentación
Supervisor coordinador de certificación
Supervisor coordinador cobertura y salud
Supervisor coordinador comedor
Supervisor coordinador de ductos (soldadores, trazadores, cañistas, Amoladores, etc.)
Supervisor coordinador de informática
Supervisor coordinador de obras (civiles, mecánicas, eléctricas, instrumentación, piping, etcétera)
Supervisor coordinador de RR.HH.
Supervisor coordinador montaje y mantenimiento de equipo de extracción
Supervisor coordinador planta de tratamiento recup. Sec.
Supervisor coordinador planta de tratamiento de gas
Supervisor coordinador productos químicos
Supervisor coordinador TCT (trabajos con tensión eléctrica)
Supervisor coordinador topografía
Supervisor de ductos (soldadores, trazadores, cañistas, amoladores, etcétera)
Supervisor automatización
Supervisor de centrales termoelectricas y ciclo combinado
Supervisor detección de interferencia
Supervisor instrumentista
Supervisor liquidación de sueldo

Supervisor pañol
Supervisor planta de tratamiento/recuperación secundaria
Supervisor productos químicos
Supervisor soldadura
Supervisor administración de sistema
Supervisor alambre
Supervisor alimentación
Supervisor cable campo
Supervisor campo cementación
Supervisor campo coil tubing
Supervisor campo fractura
Supervisor cañista
Supervisor cargas líquidas
Supervisor cargas sólidas
Supervisor certificación
Supervisor cobertura y salud
Supervisor cocina
Supervisor compras
Supervisor compresora de gas
Supervisor comunicación y sistema
Supervisor control de calidad
Supervisor control de gestión
Supervisor control de sistemas
Supervisor control documentario
Supervisor control expendio de combustible
Supervisor coordinador de unidad LAC (unidad automática de control de crudo)
Supervisor coordinador medio ambiente
Supervisor coordinador mantenimiento
Supervisor coordinador movimiento de suelo
Supervisor coordinador soldadura
Supervisor coordinador admin. de sistema
Supervisor coordinador analista de laboratorio
Supervisor coordinador cañista
Supervisor coordinador cargas sólidas
Supervisor coordinador cocina
Supervisor coordinador compresora de gas
Supervisor coordinador control de gestión
Supervisor coordinador mantenimiento edilicio
Supervisor coordinador de producción
Supervisor coordinador de recuperación secundaria
Supervisor coordinador de automatización
Supervisor coordinador de centrales termoeléctricas y ciclos combinados
Supervisor coordinador de control de stock
Supervisor coordinador de facturación
Supervisor coordinador de gestión y procedimientos
Supervisor coordinador de mediciones físicas
Supervisor coordinador de obras y proyectos
Supervisor coordinador de planta tratamiento de petróleo
Supervisor coordinador de proyecto
Supervisor coordinador de tareas generales
Supervisor coordinador depósito
Supervisor coordinador detección de interferencia
Supervisor coordinador generación eléctrica
Supervisor coordinador hornos paralíticos
Supervisor coordinador hot oil/motobomba/calderas
Supervisor coordinador limpieza
Supervisor coordinador liquidación de sueldo
Supervisor coordinador mantenimiento eléctrico
Supervisor coordinador seguridad y salud ocupacional
Supervisor coordinador seguridad e higiene
Supervisor coordinador taller flota liviana
Supervisor coordinador taller flota pesada

Supervisor coordinador telemetría
Supervisor coordinador transporte flota liviana
Supervisor coordinador cable
Supervisor coordinador cargas líquidas
Supervisor coordinador cementación
Supervisor coordinador certificación
Supervisor coordinador coil
Supervisor coordinador compras
Supervisor coordinador comunicaciones y sistemas
Supervisor coordinador control de sistemas
Supervisor coordinador control documentario
Supervisor coordinador control expendio de combustible
Supervisor coordinador de capacitaciones
Supervisor coordinador de administración
Supervisor coordinador de alambre
Supervisor coordinador bandeja y llave
Supervisor coordinador de contaduría
Supervisor coordinador de corrimiento y mantenimiento de AIB
Supervisor coordinador de energía
Supervisor coordinador de gas
Supervisor coordinador de informática
Supervisor coordinador de ingeniería
Supervisor coordinador de logística
Supervisor coordinador de mantenimiento
Supervisor coordinador operación dual
Supervisor coordinador de operaciones y equipos
Supervisor coordinador de producción
Supervisor coordinador de RR.HH.
Supervisor coordinador de servicios de salud
Supervisor coordinador de taller
Supervisor coordinador de transporte
Supervisor coordinador electromecánico
Supervisor coordinador ensayos no destructivos
Supervisor coordinador fractura
Supervisor coordinador herramientas y pesca
Supervisor coordinador laboratorio electromecánico
Supervisor coordinador laboratorio químico
Supervisor coordinador laboratorio (eléctrico, suelo, hormigón, agua, soldadura, químico, gas, petróleo, AIB)
Supervisor coordinador mantenimiento mecánico
Supervisor coordinador eléctrico
Supervisor coordinador soldadura
Supervisor coordinador medio ambiente
Supervisor coordinador oficina técnica
Supervisor coordinador presupuestos
Supervisor coordinador productos químicos
Supervisor coordinador sanamiento y medio ambiente
Supervisor coordinador instrumentista
Supervisor coordinador pañol
Supervisor coordinador taller flota liviana
Supervisor coordinador control de calidad
Supervisor coordinador de capacitación
Supervisor coordinador de administración
Supervisor coordinador de mantenimiento edilicio
Supervisor producción
Supervisor de bandeja y llave
Supervisor de contaduría
Supervisor de contratos
Supervisor control de stock
Supervisor coordinador de gestión y procedimientos
Supervisor corrimiento y mantenimiento de AIB
Supervisor de electricidad
Supervisor de ensayos no destructivos

Supervisor de facturación
Supervisor de geología
Supervisor de gestión y procedimientos
Supervisor informática
Supervisor de inyección
Supervisor de laboratorio químico
Supervisor de logística
Supervisor de mantenimiento eléctrico
Supervisor de mantenimiento electrónico
Supervisor de mantenimiento mecánico
Supervisor de mantenimiento soldadura
Supervisor de tareas generales
Supervisor de TCT (trabajo con tensión eléctrica)
Supervisor de transporte
Supervisor de transporte flota pesada
Supervisor de unidad LAC (unidad automática de control de crudo)
Supervisor de depósito
Supervisor eléctrico
Supervisor electromecánico
Supervisor en control de materiales
Supervisor generación eléctrica
Supervisor hornos paralíticos
Supervisor hoto oil/motobomba/caldera
Supervisor junior
Supervisor laboratorio (eléctrico, suelo, mecánico, hormigón, agua, soldadura, químico, gas, petróleo, AIB)
Supervisor limpieza
Supervisor mantenimiento eléctrico
Supervisor mantenimiento mecánico
Supervisor masters
Supervisor mecánico
Supervisor medio ambiente
Supervisor oficina técnica
Supervisor pañol
Supervisor pesca y herramienta
Supervisor planta cemento
Supervisor planta de tratamiento de gas
Supervisor presupuestos
Supervisor saneamiento y medio ambiente
Supervisor seguridad y salud ocupacional
Supervisor seniors
Supervisor taller flota liviana
Supervisor taller flota pesada
Supervisor TCT (trabajo con tensión eléctrica)
Supervisor técnico instrumental de campo
Supervisor telemetría
Supervisor topografía
Supervisor transporte flota liviana
Supervisor transporte flota pesada
Supervisor técnico de laboratorio químico
Supervisor técnico de seguridad e higiene
Supervisor técnico instrumentista en geología
Supervisor técnico en mantenimiento eléctrico
Supervisor técnico en mantenimiento electrónico