

ACTA DE PREACUERDO: En Montevideo, a los 30 días del mes de diciembre

2011, la Dirección Nacional de Trabajo representada en este acto por el Dr. Fernando Delgado y las Dras. Alessandra Raso y Carolina Panizza,

MINISTERIO DE TRABAJO Y SEGURIDAD SOCIAL
DIRECCIÓN NACIONAL DE TRABAJO

comparocén: **POR UNA PARTE:** La Administración Nacional de Combustibles Alcohol y Portland (ANCAP), representada en este acto por el Gerente de Recursos Humanos Sr. Hubert Arbildi y la Gerente de Compras del Área de Servicios Compartidos Dra. Elena Silva y **POR OTRA PARTE:** Agrupación Ex-Federación ANCAI³ representada en este acto por su Presidente Sr. Artigas González y su Secretaria General Sra. Lidia Allende, quienes manifiestan que han arribado al presente pre-acuerdo:-----

I) Antecedentes: De conformidad con el acuerdo celebrado el día 18 de noviembre de 2011, Ancap y la Agrupación ex-Federación Ancap han llevado adelante un proceso de negociación, con la asistencia del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social, a efectos de superar la situación de conflicto generada por temas vinculados a Carreras Horizontales, Incorporación de las nuevas unidades de proceso en la Gerencia de Refinación y Provisión de cargos vacantes, Organización del Trabajo y Reglamento de paro de unidades. Como resultado de ese proceso se han alcanzado los acuerdos que se consignan en el presente documento.-----

II) Carreras Horizontales: Las partes acuerdan el contenido de una reglamentación a ser aprobada por ANCAP, de acuerdo con lo establecido en el primer anexo del presente convenio.-----

III) Incorporación de las nuevas unidades de proceso en la Gerencia de Refinación: Las partes acuerdan las bases sobre guardia mínima, rol y compensación por organización del trabajo en la Gerencia Refinación a efectos de atender la incorporación de nuevas unidades de proceso, de acuerdo con lo establecido en el segundo anexo al presente convenio.-----

IV) Provisión de cargos vacantes. Las partes toman nota de la información sobre el estado actual de los procesos de provisión de cargos y ANCAP declara su voluntad de lograr la finalización de dichos procesos en el menor tiempo posible. ANCAP se compromete a realizar llamados al cargo de Oficial Taller A mantenimiento e ingeniería, en la semana próxima. Fancap deja constancia de su preocupación por la demora en los procesos antes referidos.-----

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

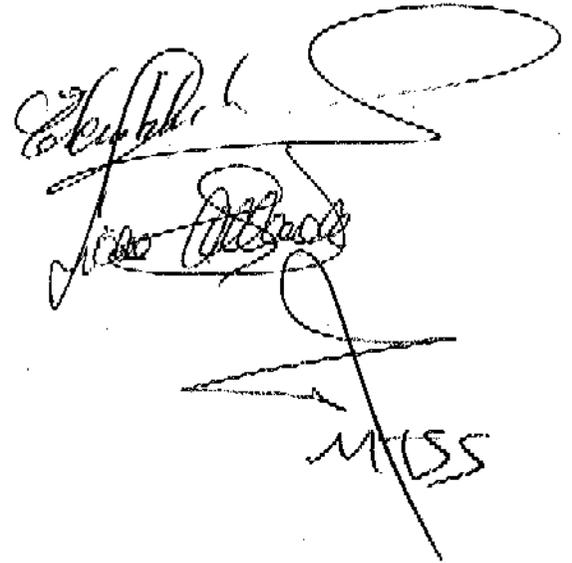
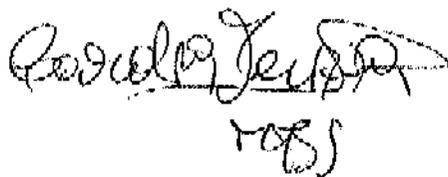
[Handwritten signature]

V) Organización del Trabajo y Reglamento de paro de unidades. Las partes acuerdan extender por un plazo de 90 (noventa) días contados a partir de la ratificación del presente acuerdo, la negociación de estos dos temas. En este periodo se pondrá foco en Mantenimiento e Ingeniería, Logística, Portland y luego el resto de la organización. Durante el plazo antes referido, las partes no adoptarán medidas de conflicto sobre los temas anteriormente mencionados.

VI) Las partes se comprometen a no adoptar medidas o resoluciones de conflicto vinculadas a los temas acordados en el presente pre-acuerdo.-----

VII Comisión Bipartita. Las partes constituirán una Comisión Bipartita a efectos de realizar el seguimiento del cumplimiento de los acuerdos comprendidos en el presente pre-acuerdo. De surgir diferencias cualquiera de las partes podrá solicitar la intervención del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social (MTSS) solicitando una reunión tripartita.-----

VIII) El presente pre-acuerdo deberá ser ratificado en su totalidad por las partes debiendo comunicar fehacientemente, mediante sus órganos competentes al MTSS, dicha ratificación. Leída que les fue se firman tres ejemplares del mismo tenor.

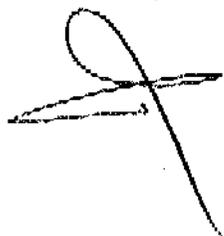

MTSS
MTSS
MTSS

Reglamentación de la Carrera Horizontal

CAPITULO I.

REGIMEN GENERAL

- 1) Todos los funcionarios de la Administración, con excepción de aquellos que ocupan cargos de Dirección, tendrán la posibilidad de modificar de posición dentro del nivel salarial asignado, de acuerdo con lo establecido en la presente reglamentación. Para los cargos de Jefatura, regirá una reglamentación especial. Antes del 31 de diciembre de 2014 deberá compatibilizarse la carrera vigente para Operador Refinación A, B y C con el presente reglamento
- 2) Los movimientos de posición dentro del nivel correspondiente solo podrán hacerse de una posición a la inmediata superior.
- 3) Los ascensos horizontales serán resueltos por las respectivas Gerencias.
- 4) Para ascender horizontalmente se requiere:
 - a) No tener más de 4 días de suspensión (que no estén comprendidos en el artículo 19 del reglamento de Asistencia), ni más de 3 días de falta en cada uno de los años anteriores al del ascenso horizontal;
 - b) Haber obtenido un puntaje promedio mayor o igual a 40 puntos (sobre 60 totales) en las Evaluaciones de Actuación de los años anteriores al del ascenso horizontal contado a partir del último periodo de corrimiento.
 - c) Haber obtenido en cada una de las Evaluaciones de Actuación de los años anteriores al del ascenso horizontal contado a partir del último periodo de corrimiento, un puntaje mayor o igual a 30 puntos (sobre 60 totales).
 - d) Aprobar la prueba de demostración de conocimientos de acuerdo con los puntos obtenidos en el art. 8.
- 5) La evaluación de actuación, las pruebas de demostración de conocimientos y la aprobación de los ascensos horizontales, cuando corresponda, deberán cumplirse dentro del primer semestre del año de forma que los ascensos que se dispongan puedan regir a partir del 1ro. de julio. El año 2012 será el primero en el que se producirán ascensos horizontales, de acuerdo con lo establecido en la presente reglamentación para el periodo de transición. Los siguientes movimientos en la Carrera Horizontal, se realizarán a los 2 años de la finalización de la totalidad de las pruebas de demostración de conocimientos.
- 6) La evaluación de actuación se realizará anualmente de acuerdo con lo establecido en la respectiva reglamentación y en función del grupo funcional de cada evaluado. Será una



POST

evaluación jerárquica realizada por el superior (con cargo mínimo de Jefe) del funcionario y el superior inmediato del Jefe. En caso de que el superior inmediato no sea un Gerente, también participará en la evaluación el Gerente o el funcionario en quien éste delegue esta función. La reglamentación referida precedentemente incluirá previsiones por las cuales, al evaluar el factor conocimiento en el trabajo se deberá tomar en cuenta la capacitación recibida por el funcionario.

7) En los años determinados para que se puedan realizar movimientos en la Carrera Horizontal, RRIII habilitará dentro del primer trimestre un período de inscripción para quienes cumplan con las condiciones establecidas en la presente reglamentación y quieran rendir las pruebas de demostración de conocimientos.

8) Las pruebas de demostración de conocimientos serán aprobadas por quienes obtengan, sobre un total de 100 puntos, los siguientes mínimos:

Posición I - 60 puntos

Posición A- 70 puntos

Posición R- 80 puntos

CAPITULO II

REGIMEN TRANSITORIO

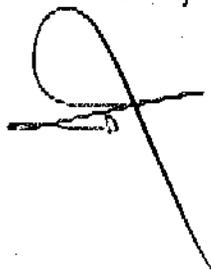
9) Habrá un proceso de transición que regirá en el año 2012 de acuerdo con lo establecido en los siguientes artículos.

10) Podrán ascender horizontalmente en el año de transición aquellos funcionarios que tengan un mínimo de 3 años de desempeño como titular del cargo que ocupan al 1/1/2012 y que en los años 2010 y 2011 cumplan con los requisitos establecidos en el literal a) del art. 4 de la presente reglamentación.

11). A efectos de resolver el ascenso horizontal se considerará la Evaluación de Actuación correspondiente al año 2011 (60 puntos), la evaluación de los antecedentes de formación del funcionario (20 puntos) y la evaluación de la experiencia del funcionario y su situación en la carrera anterior al año 2009 (20 puntos).

12). La evaluación de Actuación correspondientes al ejercicio 2011 deberá estar finalizada el 31/5/2012.

13). La evaluación de los antecedentes de formación del funcionario se efectuará sobre toda aquella información que figure registrada en el Sisper, comprendiendo la formación primaria, ciclo básico, secundaria o superior hasta el 31/12/2011 y que sea requerida para el buen ejercicio del cargo. A estos efectos se habilitará un período especial hasta el



MPA

31/3/2012 a efectos de que los funcionarios actualicen sus datos de formación, de manera que puedan ser incorporados al Sisper.

14) Se evaluará la experiencia del funcionario y su situación en la carrera anterior al año 2009. En este sentido, se considerarán los años de desempeño en el cargo actual y, siempre que el cargo ocupado antes del 2009 sea equivalente al actual, se considerará el lapso de desempeño en el mismo. El puntaje se determinará de acuerdo con la siguiente tabla:

Experiencia (*)	Inicio de Carrera	de Posiciones Intermedias	Tope de Carrera	de Cargos anteriores sin Carrera
0 a 3	0	0	0	0
4 a 9	4	6	8	6
10 a 15	6	9	12	12
16 a 19	8	12	16	16
20 o mas	10	15	20	20

Esta evaluación deberá estar finalizada al 31/5/2012.

15) Para que puedan verificarse los ascensos horizontales deberán alcanzarse los siguientes puntajes mínimos obtenidos por la sumatoria de Evaluación de Actuación 2011, evaluación de los antecedentes de formación y evaluación de la experiencia y situación en la carrera anterior al 2009:

Posición I – 60 puntos

Posición A – 70 puntos

Posición R – 80 puntos

16) Los funcionarios que al 31 de Diciembre de 2008 tuvieran 27 o más años de antigüedad en el Ente, hubieran ocupado en la carrera funcional vigente hasta el 31 de diciembre de 2008 por tres años o más un cargo de tope de carrera, ocupen a la fecha la aprobación de este Reglamento una posición E y tengan en la evaluación de actuación 2011 una puntuación de 40 o más en un total de 60 puntos, podrán participar en una prueba de demostración de conocimientos a los efectos de ascender a un Nivel A.

17) Los funcionarios que al 31 de Diciembre de 2008 tuvieran 27 o más años de antigüedad en el Ente, hubieran ocupado en la carrera funcional vigente hasta el 31 de

diciembre de 2008 por tres años o más un cargo de tope de carrera, ocupen a la fecha la aprobación de este Reglamento una posición I y tengan en la evaluación de actuación 2011 una puntuación de 40 o más en un total de 60 puntos, podrán participar en una prueba de demostración de conocimientos a los efectos de ascender a un Nivel R.

18) Los funcionarios que al 31 de diciembre de 2008 tuvieran 25 o más años de antigüedad en el Ente, hubieran ocupado en la carrera funcional vigente hasta el año 2008 por siete años o más un cargo intermedio de carrera o por menos de tres años un cargo de tope de carrera, ocupen a la fecha de aprobación de la presente Reglamentación una posición E y tengan en la evaluación de actuación 2011 una puntuación de 40 o más en un total de 60 puntos, podrán participar en una prueba de demostración de conocimientos a los efectos de ascender a un Nivel A.

19) Los ascensos horizontales que corresponda realizar en el año 2012 deberán ser resueltos en el primer semestre y serán retroactivos al 1/1/2012. Las pruebas de demostración de conocimientos comenzarán a realizarse a partir del 1/07/2012 y los ascensos que puedan corresponder reglrán a partir de la aprobación de las mismas. Para el caso de que las pruebas se difieran en el tiempo el ascenso se retrotraerá al 31/12/2012.

20) Lo dispuesto en el presente capítulo no será de aplicación a los titulares de los cargos Operadores de Refinación A, B y C


1985


1985



Reglamentación de la evaluación de actuación.

1º) Anualmente se evaluará la actuación de los funcionarios de la Administración de acuerdo con lo que se establece en la presente reglamentación.

2º) La evaluación de actuación será efectuada por una comisión integrada por el superior inmediato, el jefe del área y el Gerente respectivo. A efectos de considerar las eventuales solicitudes de revisión de las evaluaciones o los recursos administrativos que se presenten, habrá una Comisión Evaluadora Central que se integrará por el Gerente de Servicios Compartidos, el Gerente Integrante del Comité de Dirección que corresponda y el Gerente de Recursos Humanos.

3º) El período anual a evaluar irá del 1º de julio del año anterior a la evaluación hasta el 30 de junio del año en que se realiza la misma.

4º) A efectos de la evaluación se formarán los siguientes grupos funcionales:

- a) administrativo
- b) obrero
- c) técnico y profesional
- d) supervisión y jefaturas

5º) Dentro de cada grupo funcional habrá factores de evaluación y una ponderación de los mismos. La evaluación se realizará considerando cada factor y determinando si se encuentra dentro de alguno de los siguientes conceptos:

- 1. Algunas veces
- 2. Irregularmente
- 3. Frecuentemente
- 4. Siempre

El puntaje final se obtendrá multiplicando el concepto asignado por la ponderación de cada factor y sumando luego los resultados de cada factor.

6º) Los funcionarios serán notificados de su evaluación y, en caso de no compartir el resultado tendrán un plazo de diez días corridos contados a partir del siguiente al de la notificación para solicitar una revisión a la Comisión Evaluadora Central, y/o interponer los recursos administrativos correspondientes.

7º) Los factores de evaluación generales serán los siguientes:

RENDIMIENTO

Produce a nivel satisfactorio de acuerdo con el volumen de actividades.

RESPONSABILIDAD

Procede con sentido de responsabilidad, entregando normalmente los trabajos en forma oportuna y de acuerdo con la calidad exigida.

Handwritten signatures and initials on the left margin, including 'R', 'S', 'R', 'R', 'R', and 'R'.

CONOCIMIENTO DE TRABAJO

Demuestra un buen conocimiento de los cometidos de su cargo. A este efecto se tendrá en cuenta, además de lo que demuestre el funcionario en su desempeño, la capacitación recibida.

RELACIONES INTERPERSONALES

Se relaciona en forma normal con los demás y soluciona satisfactoriamente asuntos que implican relaciones con terceros, especialmente los de índole rutinaria.

8º) El personal de Supervisión y Jefatura tendrá, adicionalmente, los siguientes factores de evaluación:

ENFOQUE Y RESOLUCIÓN DE PROBLEMAS

Resuelve los problemas dentro de los límites razonables de aplicación

GESTIÓN Y DESARROLLO DEL PERSONAL A CARGO

Asume los diferentes aspectos de su rol de supervisión, brinda información y pautas claras, realiza seguimiento del personal a su cargo y lo desarrolla.

9º) La ponderación de los factores de evaluación, de acuerdo con el grupo funcional, será la siguiente:

FACTORES	GRUPOS FUNCIONALES			
	a	b	c	d
Rendimiento				
Responsabilidad				
Conocimiento del trabajo				
Relaciones interpersonales				
Enfoque y resolución de problemas	x	x	x	
Gestión y desarrollo del personal	x	x	x	

[Handwritten marks and signatures on the left margin]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

Acuerdo en el ámbito de negociación tripartita, MTSS, ANCAP, FANCAP.

1) Incorporación de las nuevas unidades de proceso.

A- Guardia Mínima y Rol de Refinería

Se acuerda la siguiente conformación global de la Guardia Mínima¹ (GM) y Rol² de refinería:

Cuadro 1: Guardia Mínima y Rol global

Guardia Mínima y Rol Global			
GLOBAL	Guardia Mínima	Rol	Factor³
Operador A	8	56	1,75
Operador B	16	90	1,41
Operador C	30	160	1,33
Total	54	306	1,42

La distribución de operadores por área de trabajo se indica a continuación:

Cuadro 2: Guardia Mínima y Rol para Área 1

Propuesta de Guardia Mínima y Rol para el Área 1			
Area 1	Guardia Mínima	Rol	Factor
Operador A	1	12	3,00
Operador B	2	11	1,38
Operador C	6	30	1,25
Total	9	53	1,47

El área 1 comprende las unidades 50, 100, 700, 750 y 900.

En Sala de Control trabaja 1 operador A con relevo.

En las unidades 50 y 100 trabajan 1 operador B y 4 operadores C. En la unidad 900 trabajan 1 operador B y 1 operador C.

En las unidades 700 y 750 trabaja 1 operador C.

Cuando la unidad 900 no está en marcha la guardia mínima se compone de 1 operador B y 1 operador C menos que lo indicado en el cuadro 2.

Cuando las unidades 700 y 750 no están en marcha la guardia mínima se compone de 1 operador C menos que lo indicado en el cuadro 2.

¹ Guardia Mínima (GM): es la distribución mínima de personal que es capaz de efectuar las operaciones en cualquier condición (normal o de emergencia) en forma segura para las personas, los equipos y el medio ambiente. La guardia mínima se establece en base a la emergencia que requiere disponer de mayor cantidad de personal simultáneamente para atender en forma segura las operaciones.

² Rol: cantidad de personas que trabajan en un área

³ Factor: relación calculada dividiendo el rol por el cuádruple de la GM. Representa la cobertura que existe entre los trabajadores totales que revisan en un área de trabajo con régimen de turnos integrales organizados en 4 grupos de rotación

Handwritten signature

Cuadro 3: Guardia Mínima y Rol para Área 2

Propuesta de Guardia Mínima y Rol para el Área 2			
Área2	Guardia Mínima	Rol	Factor
Operador A	2	12	1,50
Operador B	3	18	1,50
Operador C	6	30	1,25
Total	11	60	1,36

El área 2 comprende las unidades 10, 200, 250, 400 y 3400.

En Sala de Control trabajan 2 operadores A.

En las unidades 10, 200, 250 y 400 trabajan 2 operadores B y 4 operadores C.

En la unidad 3400 trabaja 1 operador B y 2 operadores C.

Cuando la unidad 10 no está en marcha la guardia mínima se compone de 1 operador B menos que lo indicado en el cuadro 3. Similarmente, cuando la unidad 3400 no está en marcha la guardia mínima se compone de 1 operador B y 2 operadores C menos que lo indicado en el cuadro 3.

Cuadro 4: Guardia Mínima y Rol para Área 3

Propuesta de Guardia Mínima y Rol para el Área 3			
Área3	Guardia Mínima	Rol	Factor
Operador A	2	12	1,50
Operador B	2	12	1,50
Operador C	4	20	1,25
Total	8	44	1,38

El área 3 comprende las unidades 2100, 2200, 2300, 2400, 2600 y 650.

En Sala de Control trabajan 2 operadores A.

Trabajan 2 operadores B y 4 operadores C.

Cuando no se está regenerando, ni está en marcha la Redestiladora, la guardia mínima se compone de 1 operador C menos que lo indicado en el cuadro 4.

Cuadro 5: Guardia Mínima y Rol para Área 4

Propuesta de Guardia Mínima y Rol para el Área 4			
Área4	Guardia Mínima	Rol	Factor
Operador A	2	12	1,50
Operador B	5	27	1,35
Operador C	7	38	1,36
Total	14	77	1,38

El área 4 comprende los servicios auxiliares: generación de vapor, tratamiento de agua de calderas, aire comprimido, sistema de agua de refrigeración, sistema de filtrado de cantera, compuerta de cantera, bombas de agua jockey de servicio, bombas de agua dulce, distribución de corriente eléctrica, las unidades 20, 600 y las unidades de proceso 3100, 3200, 3300, 3500, 3600 y 3700.

En Sala de Control trabajan 2 operadores A.

En el área de servicios auxiliares trabajan 3 operadores B y 3 operadores C. De este grupo de personas, 1 operador B controla el sistema de agua de refrigeración. El resto de los operadores se harán cargo de los otros servicios.

[Handwritten mark]

En las unidades 3100, 3200 y 3300 trabajan 1 operador B y 2 operadores C. En las unidades 3500, 3600 y 3700 trabajan 1 operador B y 2 operadores C. Cuando están en marcha las calderas de Usina de Vapor, a la guardia mínima que figura en el Cuadro 5 se le agrega 1 operador C.

Cuadro 6: Dotación Mínima⁴ y Rol para Área 5

Propuesta de Dotación Mínima y Rol para el Área 5			
Área5	Guardia Mínima	Rol	Factor
Operador A	1	8	2,00
Operador B	4	22	1,38
Operador C	7	42	1,50
Total	12	72	1,50

El área 5 comprende los procesos del parque de tanques, Sala de Bombas, tratamiento de efluentes en las piletas API de unidades y de parque de tanques y la planta DAF.

La dotación mínima de (operadores A + operadores B) es de 5 personas, debiendo estar siempre presente al menos 1 operador A.

En Sala A trabaja 1 operador B y los restantes operadores B en Sala B.

La asignación de operadores a Planta de Asfaltos depende de la carga de trabajo existente, los operadores que trabajen en esa zona corresponden al personal asignado a Sala B.

En la planta API Unidades y planta DAF trabajará 1 operador C dedicado. Cuando pase a responsabilidad de ANCAP la operación de la planta de tratamiento secundario, se evaluará la dotación mínima que requiere el conjunto API Unidades, DAF y Tratamiento secundario, de acuerdo a la experiencia operativa surgida hasta ese momento y de las recomendaciones de la empresa constructora.

La pileta API de parque de tanques y la Sala de Crudo serán atendidas por 1 operador C de la Sala B.

Organización del trabajo en los cargos de Supervisión

En cada Producción⁵ habrá 4 cargos de supervisión con la siguiente distribución del trabajo:

Cuadro 7: Organización del Trabajo en cargos de supervisión

Puesto de Trabajo	Áreas de Supervisión	Personal por Producción	Rol
Jefe Supervisión de Turno	Todas	1	5
Jefe de Turno	1 y 5	1	13
	2 y 3	1	
	4	1	

Consideraciones generales

⁴ Dotación Mínima: es el número de trabajadores que se requieren para cumplir con las tareas requeridas no postergables, no está relacionado con emergencias

⁵ Producción: grupo de personas que trabaja en el mismo turno. En un régimen de turnos integrales hay 3 producciones trabajando y 1 descansando.

Handwritten signature/initials at the bottom left of the page.

1. Las Guardias Mínimas, dotaciones Mínimas y Rol establecidos en el presente documento estarán sujetos a revisión en diciembre de 2014, en base a la experiencia que se tenga hasta ese momento en la operación de las instalaciones de la refinería y a las mejores prácticas de la industria. Esta revisión podrá implicar un ajuste de Guardia Mínima, Dotación Mínima o Rol para cualquiera de las áreas en las que se organiza el trabajo de refinería (aumento, disminución o permanencia del número acordado en este documento).
2. En Sala de Control permanecerán como máximo 2 operadores A por área simultáneamente. Si hay otro operador A cumplirá funciones en el campo. Siempre que se de esa situación, los operadores A de un área y producción determinada alternarán trabajo en campo y sala de control, atendiendo las funciones y responsabilidades dispuestas en el MDO.

B- Compensación integral por reorganización del trabajo

Se asume que con el rol y guardias mínimas propuestas habrá una mayor eficiencia en la organización del trabajo, lo que permite una ventaja comparativa.

Se pagará mensualmente a todos los operadores A, B y C, asumiendo un monto ficto para el año en curso y las correcciones a la predicción se harán en el 2014.

El valor de referencia actualmente es de 7% y se aplica sobre el monto percibido, considerando: (Salario Básico + %Lurnos + sexto día) x 1,07
o sea: (Salario Básico x (1+(15+18+9,47)/100)) x 1,07

Dicha compensación se percibirá a partir del 1° de abril de 2012

Durante el año 2012 se definirán los criterios mediante los cuales se evaluará el impacto de la reorganización del trabajo sobre el monto de la compensación.

El valor de la compensación será revisado en diciembre de 2014, evaluando el impacto real en la organización del trabajo.

C- Compensación por transición

La Compensación por transición implica un reconocimiento al esfuerzo que deben hacer los operadores por la inclusión de unidades de proceso diferentes. Esta compensación la cobrarán todos los operadores A, B y C.

Tiene un valor de 3% y se aplica sobre el monto percibido, considerando:
(Salario Básico + %Lurnos + sexto día) x 1,03
o sea: (Salario Básico x (1+(15+18+9,47)/100)) x 1,03

Dicha compensación se percibirá a partir del 1° de abril de 2012.

Las áreas en las que está organizado el trabajo en Operaciones estarán definidas en el apartado B de este acuerdo. Luego de este proceso de transición a todo operador que sea asignado a trabajar en un área determinada le competará conocer y capacitarse en todas las unidades de que consta la misma.

Para cubrir las necesidades de personal en las distintas áreas se realizarán los correspondientes llamados para concursos de corrimiento horizontal con las mínimas excepciones que sean necesarias para que haya aspirantes, aplicadas al conjunto de los operadores que se anoten para el mismo.

Ancap no considerara dentro de esta compensación al personal de apoyo a refinación.

D- Personal que realiza trabajo en turnos

A partir de marzo del 2012 ANCAP se compromete a negociar con FANCAP una posible modificación del porcentaje por turnos para todo el personal de la empresa que tiene este régimen de trabajo.

A partir de marzo de 2013, Ancap se compromete a negociar el régimen de licencia anual del personal que esta en regimen turnos

A partir de diciembre de 2014, Ancap se compromete a negociar la incorporación de quinta guardia del personal que está en régimen de turnos.

Handwritten notes on the left margin, including the number '1488' at the bottom.

Handwritten signature or initials in the bottom left area.

Handwritten signature in the bottom right area.

