

**Lugar y fecha:** El presente Convenio Colectivo de Trabajo por empresa, en adelante "El Convenio", se celebra a los 07 días del mes de Junio de 2016, en la Ciudad de Bahía Blanca Provincia de Buenos Aires

**Identificación de las Partes:** Intervienen en esta Convención Colectiva de Trabajo por una parte, representantes de la Federación Argentina Sindical del Petróleo, Gas y Biocombustible, con domicilio en Avda. Caseros 715, de la ciudad autónoma de Buenos Aires, a saber: Alberto Roberti, en su carácter de Secretario General, Julio Miranda, en su carácter de Secretario Adjunto y Pedro Milla, en su carácter de Secretario Gremial, Interior y de Organización; el Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca, La Pampa y Patagonia Argentina, con domicilio en calle 9 de Julio 551, de la Ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, en adelante denominado "El Sindicato", representada por el señor Gabriel F Matarazzo, DNI. 16.681.087 , en su carácter de Secretario General, el señor Alberto Graf, DNI 5.497.585 en su carácter de Secretario Adjunto, el señor José Álvarez, DNI 17.403.950, en su carácter de Secretario Gremial, Fabio G Pierdominici, DNI 17.594.407, Paul Giusia, DNI 20.045.540, y SHELL Pablo Ariel DNI 30.673.556 Delegado de Planta, todos en carácter de paritarios, todos ellos con la asistencia del Doctor Hugo Aciarri, y por la otra parte la Empresa BIOBAHIA SA., con domicilio en calle Sargento Cabral y Chubut de la Ciudad de Bahía Blanca, Provincia de Buenos Aires, representada por su Presidente del Directorio, Eduardo Rial DNI. 5.500.055 en su carácter de paritario---

### **Título I. Ámbitos de aplicación y articulación.**

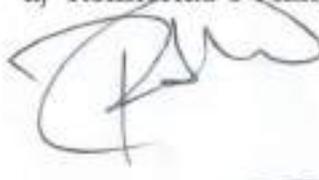
#### **Artículo 1º. Vigencia.**

- 1.1 El Convenio tendrá una duración de dos (2) años contados a partir de la fecha de su firma, los que entrarán en vigencia a partir de la fecha.
- 1.2 Las partes se comprometen a reunirse con noventa (90) días corridos de antelación al vencimiento del plazo de vigencia original para negociar un nuevo convenio.

#### **Artículo 2º. Ámbito territorial. Zona de aplicación.**

El Convenio se aplicará a los establecimientos de la Empresa BIOBAHIA SA, ubicados dentro del ámbito de actuación territorial del Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca, La Pampa y Patagonia Argentina dedicados a sus actividades en:

- a) Refinerías o Plantas de Biocombustibles y Derivados.



PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

MATARAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SP6yBto BB. L.P.

- b) Plantas de Elaboración, almacenamiento y mezcla de Biocombustibles y derivados.
- c) Depósitos o puestos de comercialización de Biocombustibles y derivados.
- d) Servicios de distribución de Biocombustibles y derivados.

### **Artículo 3°. Ámbito Personal.**

**3.1 Personal comprendido:** El presente Convenio regirá para todos los trabajadores bajo relación de dependencia y subordinación de la firma BIOBAHÍA S.A. que presten servicios en las categorías previstas en éste Convenio Colectivo de Trabajo.

**3.2 Personal excluido:** quedan excluidos/as del presente CCT, el personal que se desempeña como Gerentes; Subgerentes; Jefes y/o Encargados y/o Capataces que dirijan o distribuyan el trabajo al personal; personal administrativo y personal de empresas tercerizadas para la realización de tareas de mantenimiento edilicio de naturaleza extraordinaria, Personal de Servicio de Vigilancia, entendiéndose como tal al que tenga a su cargo las tareas de vigilancia, Contador y/o Apoderado, entendiéndose por tal a todo aquel nominado por la Empresa, que tenga autorización para administrar, dirigir y contratar por cuenta de su empleador, con sueldo fijo y/o mediante participación de los beneficios y todo colaborador que, por su posición, maneje información confidencial en forma habitual.

## **Título II. Categorías profesionales y Organización del Trabajo.**

### **Artículo 4°. Categorías profesionales.**

Los trabajadores encuadrados en este Convenio prestarán servicios en las categorías profesionales descritas a continuación:

- I) Personal de Maestranza
- II) Portero - Balancero
- III) Operador de Carga y Descarga de Camiones
- IV) Operador de Servicios.
- V) Oficial de Mantenimiento
- VI) Operador de Laboratorio.
- VII) Operador de Campo.
- VIII) Panelista

Las descripciones de tareas antes citadas son:

**Personal Maestranza (I):** Limpieza del establecimiento en general, mantenimiento de parques y jardines, mantenimiento Edilicio.

**Portero-Balancero (II):** Control de entrada y salida de productos y personal, medición de tanques de almacenamiento e informes de stoks

PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

MATARAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SPS/010-00-1.0

de tanques. Efectúa pesaje de camiones, emite remitos de entrada y salida de productos y transmisión de datos. Realiza rondas de vigilancia y seguridad de accesos, instalaciones y anomalías de planta, las que deberá informar al Operador Principal, durante la nocturnidad y mientras no existe personal en planta. Mantenimiento e higiene de vehículo de administración los días sábado o domingo. -

**Operador de Carga y Descarga (III):** Movimiento en general de productos: Bajo la dirección de un Supervisor, efectúa la carga y descarga de camiones, pesaje de camiones y la toma de muestras de mercadería entrante y saliente, realiza la higiene y limpieza del sector de carga y descarga.

**Operador de Servicios (IV):** Control de caldera y tratamiento de agua, pañol, control de red de incendio, control de planta de efluentes y torres de enfriamiento, control de compresores, controla ablandamiento de agua. Realiza y mantiene la limpieza e higiene del área según las rutinas establecidas y en caso de derrames.

**Oficial de Mantenimiento (V):** Gestión de mantenimiento en general, mecánico eléctrico, soldaduras, mantenimiento correctivo, preventivo y predictivo, limpieza de equipos y derrames mayores del sector.

**Operador de Laboratorio (VI):** Extracción de muestras y control de calidad en el ingreso o egreso de materias primas o productos terminados, control de proceso, en laboratorio y en planta, desarrollo y modificación de procesos. En supuesto de exceso de trabajo del mismo puede requerir ayuda del personal de carga y descarga.

**Operador de Campo (VII):** Gestión de Producción: Dirige y ejecuta el movimientos general de productos del área, controla todos los procesos de planta y operativos de campo del sector de Biodiesel y refinería de aceite. Realiza tomas de muestras y análisis básicos en campo y sala de control. Realiza y mantiene la limpieza e higiene del área según las rutinas establecidas y en caso de derrames. Bajo la coordinación y Supervisión del Jefe de Mantenimiento, organiza el mantenimiento predictivo- preventivo, con los otros Operadores, Operadores de Servicio y Personal de Maestranza y carga y descarga.

**Panelista (VIII):** Intervención y control de todos los procesos de planta y operativos de campo. Coordina, ejecuta y coadyuva con el Operador de Campo y el Supervisor del sector, cualquier tarea necesaria para el funcionamiento normal de la planta, como así también toma de conocimiento de los procesos de carga y descarga, para la coordinación del stoks y manejo de materias primas y productos terminados. Bajo la coordinación y Supervisión del Jefe de Mantenimiento, organiza el mantenimiento predictivo- preventivo, con los Operadores de Campo, Operadores de Servicio y Personal de Maestranza y de carga y descarga.

PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

JUANAKAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SPGyBio BS, L.P.

Las remuneraciones básicas para cada categoría a partir del 1° de abril del año 2016 serán las siguientes:

CATEGORÍA LABORAL	SUELDO BÁSICO
Personal de Maestranza	\$ 12,000.00
Portero/Balancero	\$ 17,664.00
Operador de Carga y descargas de Camiones	\$ 19,272.00
Operador de Servicios	\$ 19,272.00
Oficial de Mantenimiento	\$ 21,036.00
Operador de Laboratorio	\$ 19,272.00
Operador de Campo	\$ 19,272.00
Panelista	\$ 21,036.00

Las remuneraciones básicas para cada categoría a partir del 1° de septiembre del año 2016 serán las siguientes:

CATEGORÍA LABORAL	SUELDO BÁSICO
Personal de Maestranza	\$ 13,800.00
Portero/Balancero	\$ 20,313.60
Operador de Carga y descargas de Camiones	\$ 22,162.80
Operador de Servicios	\$ 22,162.80
Oficial de Mantenimiento	\$ 24,191.40
Operador de Laboratorio	\$ 22,162.80
Operador de Campo	\$ 22,162.80
Panelista	\$ 24,191.40

Asimismo, se abonará una suma fija no remunerativa según la categoría de revista de casa trabajador, que son detallados en el anexo I denominada como "Incentivo de Producción" en los meses de abril, mayo, junio, julio y agosto. Dicha suma será considerada al momento de calcular y liquidar el SAC.

#### **Artículo 5°. Organización del Trabajo.**

**5.1 Tarea mejor remunerada:** Dentro del esquema de categorías previsto en el Artículo 4° del presente, la ejecución en forma accesorio, ocasional y/o transitoria de tareas correspondientes a otras categorías mejor remuneradas determinará que el trabajador comenzará a devengar este mejor salario al asumir la función proporcional y limitado al tiempo que demanden las mismas, salvo cuando el trabajador se encuentre capacitándose en una categoría superior, en cuyo caso, no percibirá las remuneraciones de esta última categoría.

La manera de instrumentar el devengo antes descrito es abonando la diferencia salarial que surja del cambio de categoría limitado ello al

MARAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SPGvBo RR. L.P.

PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

período de tiempo que demanda la realización de las mismas y que se identificará con el concepto de "ajuste de categoría".

**5.2 Confirmación en la categoría superior:** Sin perjuicio de lo pactado en el punto 5.1 de este Artículo, el trabajador que realice tareas correspondientes a una categoría superior por cualquier motivo, con excepción de las promociones y/o ascensos, recién quedará confirmado en dicha categoría una vez que haya prestado servicios en la misma durante un tiempo mínimo de 48 días hábiles continuos o 120 días hábiles discontinuos, todo ello, aunque no hubiese realizado la evaluación establecida en el punto 5.1 que antecede. Estos plazos no serán de aplicación cuando el trabajador se encuentre cubriendo una vacante originada en reemplazos temporarios por nuevas obras, proyectos especiales, licencias legales y/o convencionales, cualquiera sea la causa que originó las mismas, en cuyos supuestos el trabajador siempre deberá retornar a su categoría de origen una vez terminada la cobertura.

**5.3 Cobertura de puestos sector Operaciones:** A los fines de garantizar, la operación segura como premisa fundamental, la conformación de las brigadas de incendio y la seguridad, tanto de las personas como de las instalaciones, así como la preservación de la Salud y el Medio Ambiente: Las ausencias en los distintos puestos de trabajo que sean excepcionales, temporales o eventuales y frente a la imposibilidad de cubrir ese puesto, la dotación mínima operativa y de seguridad queda a criterio de la empresa, siempre y cuando no se afecte la seguridad de la operación y de su gente.

**Artículo 6°: Promociones:**

La promoción de una categoría a otra se encuentra supeditada a la evaluación del empleado en el marco de un Programa de Ascensos. Queda establecido que a los fines de los ascensos será considerada la capacidad, antigüedad, habilidades adquiridas, capacitación y estudios adquiridos. La confirmación de un ascenso a cualquier categoría, se efectuará previo a un periodo de prueba máxima de tres (3) meses continuos, o seis (6) alternados en un periodo no mayor a doce (12) meses. No están comprendidos en esta disposición los casos de reemplazo por alguna circunstancia transitoria, licencias ordinarias, extraordinarias, enfermedad o accidente inculpables, enfermedad o accidente de trabajo.

**Artículo 7°. Jornada de Trabajo. Turnos rotativos y/o por equipos.**

La jornada de trabajo por equipos rotativos se establecerá conforme a las pautas previstas en la Ley 11.544 y sus normas reglamentarias, respetando en cualquiera de los diagramas horarios que se implementen, un límite diario máximo de doce (12) horas y los descansos diarios y semanales que impone la legislación vigente.

PEDRO B. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

MAIARAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SP5yB0 65 LP

### Título III. Remuneraciones y beneficios.

#### Artículo 8°. Estructura salarial.

Las remuneraciones de los trabajadores comprendidos en el Convenio estarán integradas por los siguientes conceptos:

**8.1 Salario básico:** Es la remuneración básica y mensual pactada para cada categoría profesional sin adicionales de ningún tipo.

**8.2 Adicional por antigüedad:** Adicional por antigüedad equivalente al uno por ciento (1%) de los salarios básicos de revista de cada trabajador por cada año de antigüedad de la categoría de revista de cada trabajador.

#### **8.3 Adicional por Turno:**

**Turno A** Es la remuneración adicional para los trabajadores que presten servicios y que rotan entre sí semanalmente en forma ininterrumpida y durante las veinticuatro (24) horas del día, equivalente a una suma igual al treinta por ciento (30%) calculado sobre el Salario Básico de la categoría del trabajador, más el adicional por antigüedad que correspondiere.

**Turno B:** es la remuneración adicional para los trabajadores que presten servicios en turnos rotativos, rotando entre sí semanalmente en forma ininterrumpida y en lapsos de dieciséis (16) horas diurnas, interrumpiendo sus tareas en el horario de 22:00 horas a 06:00 horas, equivalente a una suma igual al quince por ciento (15%) calculado sobre el salario Básico de la categoría del trabajador, más el adicional por antigüedad que correspondiere.

**8.4 Adicional por Guardias Pasivas:** El personal de mantenimiento y carga y descarga que sea designado por la Empresa para cubrir guardias pasivas que impliquen encontrarse a disponibilidad de la empresa en expectativa para atender necesidades del servicio fuera de su horario normal y habitual de trabajo, percibirá un adicional equivalente al quince por ciento (15%) de la suma del sueldo básico de cada trabajador más la antigüedad correspondiente, liquidándose bajo el concepto de "guardia pasiva".

Se considerará falta grave, el no responder al llamado al ser convocado por una necesidad del servicio estando en el diagrama de Guardias Pasivas sin justificación valedera a juicio de su jefatura y no tendrá derecho (el trabajador) en tal caso, a percibir el valor de la mencionada Guardia Pasiva.





PEDRO E. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIORES Y ORGANIZACION

HAIKAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SPGyBm BB. L.P.

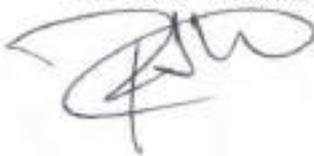
- 8.5 Adicional por Asistencia y Puntualidad:** Adicional por asistencia y puntualidad equivalente al cinco por ciento (5%) de los salarios básicos más la suma de los adicionales por antigüedad y los adicionales turnos A y B y Guardia Pasiva según corresponda.

Las partes identifican a la puntualidad y a la asistencia como un factor fundamental tendiente a la eficiente prestación del servicio objeto de la actividad que por el presente se regula. En tal sentido, a) El/La dependiente que tuviere asistencia y puntualidad perfecta, sin ausencias injustificadas, percibirá este adicional, en todos los casos para jornadas completa de 8 horas, debiendo ser reducido proporcionalmente en los casos de trabajadoras/es comprendidos en regímenes horarios de extensión inferior o de prestación discontinua. b) mensualmente se justificarán dos llegadas tardes, siempre y cuando no excedan los quince minutos cada una. Cuando se incurra en más de dos llegadas tardes mensuales o se incurra en llegadas tardes que excedan los quince minutos, cualquier sea su cantidad, se perderá el premio del mes en que se ocurra las tardanzas. c) A los efectos de percibir este adicional solo se justificarán las ausencias con goce de sueldo, es decir, por vacaciones anuales, maternidad y/o adopción y licencias especiales, y las que se generen por enfermedad y accidentes inculpables, previstas en el artículo 208 de la L.C.T. y por accidente y enfermedad profesional provistos en la Ley 24.557 o las normas que la sustituyan en el futuro.

- 8.6 Ayuda escolar:** La Empresa otorgará al personal comprendido en este convenio, que tenga hijos a su cargo cursando estudios primarios y/o secundarios obligatorios, una ayuda escolar anual de quinientos pesos (\$ 500) que serán abonados con el salario de mes de marzo contra previa entrega de los correspondientes certificados de escolaridad, esta suma será actualizada con las futuras paritarias.

**Artículo 9°. Valor horario y forma de pago.**

- 9.1** Cuando sea necesario establecer el valor hora de las remuneraciones mensuales pactadas, el importe de la remuneración mensual será dividido por Ciento Noventa y Dos (192) horas.
- 9.2** El pago de las remuneraciones del personal encuadrado en el presente convenio se realizará en forma mensual.
- 9.3** Todas las horas extraordinarias se liquidarán al cien por ciento (100%).
- 9.4** Cuando el personal comprendido en este CCT recargue su jornada normal más de dos horas como mínimo, la empresa les proveerá de una vianda alimentaria, para su consumo en el lugar de





PEDRO S. TILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

WATAHALLO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SPG/RIO RB. I.P.



trabajo, adecuada a las características alimentarias del trabajador.

#### **Título IV. Condiciones de trabajo.**

##### **Artículo 10° Retiros y pausas en la jornada de trabajo**

El personal deberá cumplir estrictamente el horario de ingreso y egreso asignado. Se considera como ingreso del trabajador a su puesto de trabajo o inicio de la jornada laboral, cuando el mismo proceda a fichar su ingreso. El trabajador deberá fichar su ingreso, cuando se encuentre vestido con la ropa de trabajo y en las condiciones establecidas por la empresa para ingresar a su puesto de trabajo para comenzar a cumplir con su débito laboral.

Cuando el trabajador llegue al establecimiento 30 minutos más tarde del inicio de su jornada de trabajo, la empresa quedara facultada para decidir sobre el ingreso del mismo a tomar tareas. Pasados 30 minutos del horario de ingreso y no habiendo el trabajador concurrido a laborar ya sea en forma justificada o injustificada, se lo tendrá como ausente, no pudiendo en consecuencia fichar su ingreso.

El trabajador deberá fichar su egreso a la finalización de su horario normal y habitual e inmediatamente después de egresar de su puesto de trabajo con dicho fin y antes de cambiarse.

##### **Artículo 11°. Licencias.**

**11.1** Todo trabajador comprendido en el presente convenio que sufriera un accidente o una enfermedad inculpable estará amparado por la Ley de Contrato de Trabajo.

**11.2** Licencias: La Empresa acuerda otorgar las siguientes licencias con goce de sueldo:

- a) Diez (10) días consecutivos por matrimonio, que serán acordados por separado o agregados como extensión a la vacación anual que le corresponda al interesado.
- b) Dos (2) días consecutivos por nacimiento de hijos, de mediar un feriado, un día será hábil (sábado exceptuado).
- c) Cuatro (4) días consecutivos por fallecimiento de cónyuge, padres, hijos o hermanos.
- d) Dos (2) días consecutivos por fallecimiento de padres políticos.
- e) Dos (2) días consecutivos por fallecimiento de familiares que convivan con el trabajador.
- f) Dos (2) días corridos por examen, con un máximo de diez días por año calendario para rendir examen en la enseñanza, media o universitaria.

##### **Artículo 12°. Feriados**





PEDRO B. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIUM Y ORGANIZACION

HATHRAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
CGUBIO 88. E.P.

Las Empresas convienen dar feriado a su personal el día 13 de diciembre de cada año - **Día del Trabajador Petrolero Privado**- como si se tratara de un feriado obligatorio, asimilándolo a las normas en vigencia para tales feriados.

**Artículo 13°. Servicios de Medicina, Higiene y Seguridad.**

- 13.1** La Empresa contará con los servicios de Medicina del Trabajo y de Higiene y Seguridad en un todo conforme a la Ley 19.587 y sus normas reglamentarias. Sin perjuicio de ello, ambas partes asumen el compromiso de velar por la máxima Seguridad, Salud e Higiene industrial que asegure una cultura del trabajo seguro y eviten los accidentes de trabajo.
- 13.2** Las Partes prestarán su máxima colaboración para que la Empresa pueda obtener las certificaciones en materia de Seguridad e Higiene industrial que correspondan al cumplimiento de las políticas establecidas sobre el particular.
- 13.3** La empresa se obliga a mantener los servicios de medicina del trabajo en un todo de acorde lo previsto en el decreto reglamentario de la Ley 24.577, efectuando los exámenes médicos establecidos por la norma legal mencionada y su reglamentación. Conforme dicha legislación se adecuarán las instalaciones sanitarias, vestuarios y locales donde se preparen, se sirvan o se ingieran comida

**Artículo 14°. Seguridad, Calidad y Medio Ambiente.**

- 14.1** Las Partes se comprometen a respetar y mantener una política de conservación del medio ambiente a los efectos de propender a reducir cualquier impacto ambiental con motivo de la realización de las tareas. De la misma manera, se comprometen a desarrollar una cultura de respeto por el medio ambiente.
- 14.2** Las Partes prestarán su máxima colaboración para que la Empresa pueda obtener las certificaciones en materia de seguridad, calidad y conservación del medio ambiente que respondan al cumplimiento de las políticas establecidas sobre el particular.

**Artículo 15°. Ropa de trabajo y elementos de protección personal.**

- 15.1** La Empresa proveerá equipos de ropa de trabajo y elementos de protección personal (tales como, capas de lluvia, casco, botines de seguridad -2 pares por año-, anteojos y protectores auditivos), en adelante todo ello "Los Útiles de trabajo", de acuerdo a la índole de las tareas desempeñadas por cada trabajador.
- 15.2** Los Útiles de trabajo se ajustarán a las normas vigentes en materia de higiene y seguridad y a las condiciones de trabajo,

PEDRO B. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

WATAKAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
COGVB 88. L.P.

quedando a criterio de La Empresa la selección y características de los mismos cuando no exista una norma expresa, objetiva y aplicable sobre el particular.

- 15.3** Para la reposición de Los Útiles de trabajo se estará a las siguientes pautas:
- a) La Empresa proveerá a los trabajadores dos (2) equipos de ropa de trabajo por año. Cada uno de estos equipos estará compuesto por una camisa de manga larga y un pantalón. La reposición adicional se producirá cuando la naturaleza específica y las condiciones de trabajo así lo requieran.
  - b) Se proveerá a los trabajadores incluidos en este convenio una (1) campera en tela de abrigo, cuya reposición se realizará cada dos (2) años.
  - c) La reposición de los restantes Útiles de trabajo se realizará de acuerdo al desgaste normal y habitual de los mismos.
- 15.4** Es obligatorio el uso de Los Útiles de trabajo con motivo de la prestación de servicios y responsable el trabajador por su pérdida y/o mal uso de los mismos.
- 15.5** Los Útiles de trabajo se encuentran bajo la guarda de los trabajadores, en consecuencia, éstos serán responsables por su debido cuidado y conservación.

**Artículo 16°. Prohibición de uso y/o consumo de alcohol y drogas.**

- 16.1** Ambas partes están de acuerdo en la necesidad de promover un estilo de vida que rechace el consumo de alcohol y drogas, mediante adecuada educación, prevención y aplicación de normas de conducta. El compromiso es el de eliminar el uso y consumo de cualquier sustancia adictiva.
- 16.2** Conforme lo expuesto, las características y riesgos de las tareas a desarrollar, se prohíbe en forma terminante y categórica la tenencia y consumo de alcohol y drogas en todos y cada uno de los establecimientos de la Empresa.

**Título V. Relaciones colectivas, contribuciones y subsidios.**

**Artículo 17°. Comisión Paritaria de interpretación.**

- 17.1** Se crea la Comisión Paritaria de interpretación del Convenio que constituye el mayor nivel de diálogo entre las partes y que estará integrada por dos (2) representantes designados por la Empresa y dos (2) representantes designados por el Sindicato. Sus integrantes serán propuestos en oportunidad de presentarse el Convenio para su homologación.
- 17.2** Las Partes podrán reemplazar a sus miembros y/o asesores, debiendo poner en conocimiento a la otra de tal situación. Esta

PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

MAJARAZCO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SPeYBo 88. L.P.

Comisión será el organismo de interpretación de la presente convención en todo el ámbito de aplicación del presente y su funcionamiento se ajustará a los términos de la Ley 14.250.

**Artículo 18°. Auto composición**

Las Partes acuerdan mantener armoniosas y ordenadas relaciones procurando evitar medidas de acción directa. Sin que implique renunciar a sus derechos, asumen el compromiso de no incurrir en medida alguna que interrumpa la continuidad y normalidad de las tareas sin haber agotado las instancias de auto composición previstas en esta convención.

**Artículo 19°. Procedimiento ante conflictos colectivos de trabajo**

- 19.1** Con carácter previo a la iniciación de medidas de acción directa y ante la primera existencia de una situación de conflicto colectivo de trabajo que no pudiera ser solucionado a través de los mecanismos de diálogo normales, las Partes deberán substanciar el procedimiento previsto en este artículo.
- 19.2** A pedido de cualquiera de las Partes, la Comisión Paritaria abrirá un período de negociación de quince (15) días hábiles, el que podrá ser prorrogado por igual plazo a petición de cualquiera de las Partes. La Comisión deberá notificar la apertura del período de negociación dentro de las veinticuatro (24) horas de recibida la petición y los plazos comenzarán a correr desde que las Partes se encuentren notificadas.
- 19.3** Si alguna de las partes no comparece encontrándose debidamente notificada, la Comisión continuará la tramitación del procedimiento de negociación. Si dentro del plazo señalado se arribara a un acuerdo conciliatorio, la Comisión lo volcará en un acta entregando copia de la misma a cada Parte.
- 19.4** Vencidos los plazos previstos sin haberse obtenido acuerdo, la Comisión producirá un resumen de los trabajos efectuados el que será elevado en su oportunidad a la autoridad de aplicación.
- 19.5** El procedimiento que se lleve a cabo para llegar a un acuerdo respecto de los temas en cuestión será abierto, dentro de los márgenes de tiempo establecidos en este Artículo. Las Partes podrán prorrogar de común acuerdo los tiempos aquí determinados.

**Artículo 20°:** Frente a cualquier medida de acción directa, la Federación garantizará la prestación de servicios del personal afectado al régimen de turno.

**Artículo 21°. Representantes Gremiales:**

El personal tendrá derecho al libre ejercicio de acción y asociación gremial de acuerdo a las leyes en vigencia. Así mismo se considerarán

PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

MATARAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
CGvBio BB LP

como únicos representantes gremiales a aquellos trabajadores cuyas designaciones gremiales sean hechas de acuerdo con las disposiciones de la Ley de Asociaciones Sindicales y su respectiva reglamentación. A los efectos de su reconocimiento por las empresas, las designaciones de los representantes gremiales deberán ser notificadas fehacientemente a las mismas, con indicación de la duración del mandato. Los delegados en cumplimiento de sus funciones específicas coordinarán con sus superiores inmediatos la oportunidad para retirarse de sus puestos de trabajo, previa petición por escrito del Sindicato. La cantidad de delegados será establecida conforme el Artículo 45 de la Ley 23.551 y el crédito en horas será de veinticuatro (24) horas mensuales por delegado.

**Artículo 22°. Cuota Sindical:**

En los términos de lo normado en el Art. 9, segundo párrafo de la Ley 14.250, se establece una cuota sindical a favor de la F. A. Si. Pe. G. y Bio, y a cargo de cada uno de los trabajadores comprendidos en éste Convenio Colectivo consistente en un 2% del total de las remuneraciones sujetas a los aportes de ley, a la orden de la F. A. Si. Pe. G. y Bio y en la cuenta bancaria N° 18.170/81 del banco de la Nación Argentina, Casa Central, durante el plazo de vigencia de éste Convenio. Asimismo, en los mismos términos y también a cargo de los trabajadores se establece un aporte regional de un Uno (1%) del total de las remuneraciones totales a depositarse en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Bahía Blanca en la cuenta bancaria N° 13000334/82 del Sindicato del Petróleo, del Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca, La Pampa y Patagonia Argentina. La Empresa actuará en ambos casos como agente de retención debiendo depositar a en la misma fecha en que debe efectuarse el depósito de los aportes y contribuciones al sistema de la seguridad social, los importes correspondientes al aporte aquí establecido. De no efectuarse el depósito en tiempo y forma, se aplicarán las disposiciones contenidas en la Ley 24.642. Así mismo, las empresas deberán remitir a la F. A. Si. Pe. G. y Bio y al Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca, La Pampa y Patagonia Argentina en forma mensual, la nómina del personal comprendido, sus remuneraciones, las altas y bajas que se hubieren producido durante el periodo respectivo y los aportes que correspondieran a cada trabajador.

**Artículo 23°. Programas Socio Culturales (Solidaridad):**

A los efectos de colaborar con los programas sociales, culturales, asistenciales y de capacitación profesional, laboral y / o gremial que desarrolle el Sindicato del Petróleo, Gas y Biocombustibles de Bahía Blanca, La Pampa y Patagonia Argentina, las empresas contribuirán mensualmente con el dos por ciento (2%) del total de las remuneraciones sujetas a aportes del personal comprendido en el presente acuerdo. Tales sumas se depositarán mensualmente en la

FIALANAZZO GABRIEL  
FERNANDO  
SECRETARIO GENERAL  
SINDICATO BB. L.P.  
PEDRO S. MILLA  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

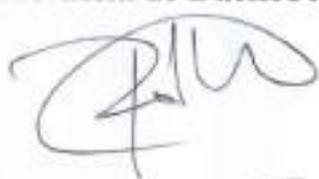
cuenta bancaria que el mismo posee en el Banco de la Nación Argentina, Sucursal Bahía Blanca, cuenta N° 13000333-79, en la misma fecha en que deben ingresarse las cuotas sindicales.

**Artículo 24. Subsidio Medicamentos**

La empresa constituye un fondo para subsidiar la provisión mensual de medicamentos para su personal de doscientos cincuenta pesos (\$250) por cada trabajador comprendido en este convenio. La Empresa delegara la administración de dicho fondo en el Sindicato en el Banco de la Nación Argentina Sucursal Bahía Blanca, Cuenta N° 1300033379.- Este monto se actualizara automáticamente con los porcentajes alcanzados en las negociaciones salariales futuras.

**Artículo 25. Homologación.**

Ambas partes se comprometen a presentar este acuerdo para su homologación por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de conformidad con la opción prevista en la ley 14250 en tal sentido. De conformidad firman tres ejemplares de un mismo tenor y a un solo efecto en la en la ciudad de Bahía Blanca Provincia de Buenos Aires, en la fecha más arriba indicada.

  
  
  
  
**PEDRO S. MILLA**  
SECRETARIO GREMIAL  
INTERIOR Y ORGANIZACION

  
**GABRIEL FERNANDO**  
SECRETARIO GENERAL  
SP6yBo 55. L.P.