

13

En Jeppener, Partido de Coronel Brandsen, Provincia de Buenos Aires, a los 3 días del mes de junio de 2005, entre **PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A.**, representada en este acto por el Sr. Diego Ricardo Gaspari, en su carácter de Director de Recursos Humanos, Sergio Faraudo, como Gerente de Relaciones Sociales Industriales y el Sr. Daniel Martín, como Responsable de Recursos Humanos UMJ y la **UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, representada en este acto por los Sres. Enrique Salinas, en su carácter de Secretario General, Ricardo Eguía, como Secretario de Organización, y en condición de delegados, Marcelo Giovannone, José Basualdo, Daniel Cardoso, Felix Sueldía, Mario Martínez, Antonio Echeverri y Juan Carlos Romero, se reúnen con el objeto de instrumentar el acuerdo al que han arribado conforme los alcances y condiciones que seguidamente se expresan:

PRIMERO: INTRODUCCION

Que el Grupo PSA PEUGEOT CITROËN aspira a ampliar su proyecto productivo en Argentina, incluyendo la posibilidad de realizar diversos lanzamientos sobre la Plataforma II y el desarrollo de piezas.

Estas circunstancias permiten prever el aumento de la actividad industrial, razón por la cual se torna indispensable crear condiciones de fabricación competitivas que permitan orientar hacia la Planta Jeppener los nuevos requerimientos que en forma casi excluyente provendrán de los mercados externos, dependiendo de las variables demandas de los mismos y los niveles de competitividad en que se encuentre, en términos de costos y calidad, la capacidad de producción del Grupo en el país.

Estos requerimientos, que resultan fluctuantes, en tanto responden a las demandas del Comercio Internacional, necesitan de condiciones de flexibilidad, adaptabilidad y costos que permitan brindar respuestas oportunas y con niveles de calidad elevado.

Frente a estas oportunidades de incremento de producción, que en el caso constituyen al mismo tiempo una fuente de incremento del nivel de empleo, resulta indispensable establecer nuevas condiciones de trabajo que contribuyan a establecer niveles de competitividad elevados, a cuyo fin las partes acuerdan:

SEGUNDO: INGRESO DE PERSONAL

En caso de que por necesidades productivas y/u organizativas se debiera ingresar personal, PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. realizará las incorporaciones cuando se habiliten vacantes y en la medida que los perfiles individuales se ajusten a los criterios de evaluación determinados y se adecuen a las necesidades productivas, delineados en función de la facultad empresarial de dirección y organización.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including names like Gaspari, Faraudo, Martín, Salinas, Eguía, Giovannone, Basualdo, Cardoso, Sueldía, Martínez, Echeverri, and Romero.]



La empresa notificará a la Representación Gremial sobre la habilitación de vacantes y considerará las postulaciones provenientes de la Bolsa de Trabajo de la Organización Gremial.

Las condiciones de alta competitividad en la que se desarrolla la actividad, requieren de la adopción, implementación y seguimiento de procesos de selección altamente profesionalizados, objetivos y orientados a identificar a aquellos postulantes de mejor potencialidad y formación respecto de los requisitos en cada caso pertinentes. Este proceso, en consecuencia, deberá ajustarse a las precisas condiciones que en cada caso requirieran, teniendo especialmente en cuenta el perfil predeterminado para cada posición/vacante, la precisa formación previa, así como también la realización de las pruebas técnicas y específicas identificadas como necesarias.

2.1. Evolución de carrera del personal ingresante

A los efectos de promover el empleo, los trabajadores que ingresen a partir de la firma del presente Convenio percibirán los jornales que se detallan en la grilla contenida en el Anexo I Ingresantes, correspondientes a las distintas categorías previstas en el convenio colectivo de trabajo 260/75.

La categoría de ingreso de los trabajadores será la de "operario", en la que revistarán durante el término de 12 meses. Transcurrido dicho plazo se evaluará su desempeño, y de no ser negativa la evaluación, será promovido a la categoría inmediata superior, "operario calificado" en la que revistará durante un período de 6 meses.

El personal ingresante será contratado mediante la modalidad de contrato de trabajo a plazo fijo. En este contexto, las renovaciones que pudieran tornarse necesarias a partir de la recepción de nuevas demandas o extensión de las originariamente previstas, no determinarán la desnaturalización o conversión del contrato a ningún efecto. Las partes establecen en 18 meses el período máximo por el cual podrá extenderse cada contrato de trabajo a plazo fijo, incluyendo sus posibles renovaciones; el contrato que alcanzara esta extensión máxima, pasará en forma automática a la condición de tiempo indeterminado. Transcurridos 24 meses del ingreso, y habiendo adquirido el trabajador la condición de personal por tiempo indeterminado, el trabajador tendrá una nueva posibilidad de evolución de carrera y de acceder a un puesto de mayor responsabilidad y/o jerarquía.

TERCERO: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

3.1. CONTRATO DE TRABAJO A PLAZO FIJO

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right.]

15

El inicio de un nuevo emprendimiento o programa de producción, que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por la implementación de una nueva línea de producción, la realización de un nuevo proyecto productivo, la recepción de una nueva orden de producción o asignación de cupo desde el exterior, la ampliación de las instalaciones existentes, o bien las demandas de producción puntuales o extraordinarias y transitorias que contemplaran o no una fecha cierta o previsible de finalización, podrá ser considerado un supuesto de exigencia y justificación transitorio en los términos previstos en el art. 90 inc. b) de la L.C.T..

3.2. CONTRATO DE TRABAJO EVENTUAL

En el marco de las características y particularidades de la actividad las partes identifican diferentes hipótesis que podrían tornar viable recurrir a esta modalidad contractual temporaria. La cobertura de puestos de trabajo por picos de ausentismo, el inicio de un nuevo emprendimiento o implementación de un nuevo turno de trabajo que pudiera requerir de una determinada cantidad adicional de personal, sea por una nueva relación comercial entre el empleador y un tercero, la ampliación de las instalaciones existentes, la variación sustancial de las modalidades de producción habituales, o bien la demanda de producción puntual o extraordinaria y transitoria, podrá ser considerado un supuesto de exigencia extraordinaria y transitoria en los términos previstos en el art. 68 de la Ley 24.013.

3.3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PARA PRESTAR SERVICIOS EN TURNOS DE TRABAJO DE SÁBADO Y DOMINGO

Presentada la incorporación de este turno como una necesidad industrial en procura de competitividad, las partes analizarán la posibilidad de implementación de una modalidad de contratación a tiempo parcial que posibilite el trabajo en turnos de días sábado y domingo en condiciones que permitan mejorar la competitividad del Establecimiento.

CUARTO: RACIONALIZACIÓN DE GASTOS DE CONSUMO DE PRODUCTOS GASTRONÓMICOS.

En el marco de un proceso de racionalización de gastos y de concientización respecto de la incidencia de la responsabilidad individual en materia de consumos respecto de la optimización de los recursos, la Empresa realizará acciones tendientes a la registración e información de los gastos individuales de consumos gastronómicos subvencionados y propenderá a dejar sin efecto la subvención empresaria sobre los productos provistos a través de las máquinas expendedoras diseminadas en todo el Establecimiento, manteniendo exclusivamente la subvención sobre los productos provistos por dichas máquinas que se encuentran en el comedor durante el horario de funcionamiento del mismo. La Empresa propenderá al suministro de bebidas gaseosas en envase de 500 cc.

3.7

1004

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page.



QUINTO: ORGANIZACIÓN DE LA PRODUCCIÓN Y APLICACIÓN DE METODOLOGÍAS SEGÚN ESQUEMA DEL GRUPO.

La Representación Gremial manifiesta que, al tratarse de una facultad del empleador, apoyará la implementación de la modalidad organizacional del trabajo basada en las denominadas Unidades Elementales de Producción (UEP), que tienden a favorecer y promover la comunicación en sentido amplio entre el supervisor, sus colaboradores y la representación gremial, respecto de los planes de producción y los objetivos propuestos a la misma, fundada en los principios de participación, delegación y comunicación.

En el mismo sentido la Representación Gremial acompañará procesos tales como el denominado TPM, orientado a la fiabilidad y mejora continua de los equipos e instalaciones, mediante la participación activa de todos los actores del ámbito de la producción.

Asimismo, la Representación Gremial manifiesta su más absoluta predisposición y apoyo para realizar las acciones necesarias para el acompañamiento de la actividad productiva de los Centros de Producción de El Palomar y de Porto Real.

SEXTO: ACTUALIZACIÓN DE LAS CATEGORÍAS Y CONTENIDOS DE LOS PUESTOS DE TRABAJO

Con la finalidad de realizar un análisis estructural y actualizar las categorías y contenidos de los puestos de trabajo para adecuarlos a los avances tecnológicos y la nueva dinámica del proceso industrial, las partes asumen el compromiso de poner en marcha la Comisión Paritaria de Descripción y Evaluación de Tareas y/u Oficios compuesta por integrantes de la Empresa y la Representación Gremial.

Asimismo, las partes se comprometen a delinear la configuración de una nueva categoría que comprenda el trabajo polivalente de mecánicos y eléctricos.

SÉPTIMO: DISPOSICIÓN FINAL

Las partes se comprometen a presentar este acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación con el objeto de ratificar el contenido y solicitar su homologación a todos sus efectos; suscribiendo el mismo previa lectura y ratificación, en tres ejemplares a un mismo efecto y de un mismo tenor.

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page, including a large signature on the left and several others on the right.]

Los valores de las categorías comprenden la incorporación al SALARIO BASE del importe de PESOS SESENTA (\$ 60) mensuales del art. 6° del Decreto 2005/04.



ANEXO 1 - Ingresantes

Categoría	Jornal Básico
Personal Ingresante a Partir del 01/06/2005	
Peón	4,56
Operario	4,98
Op. Calificado	5,44
Medio Oficial	6,20
Op. Especializ.	6,20
Op. Esp. Múlt.	6,48
Oficial	6,89
Of. Múltiple	7,22
Of. Múlt. Sup.	8,19

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]

[Handwritten signature]



ACTA COMPLEMENTARIA AL ACUERDO DE COMPETITIVIDAD de fecha 3 de junio de 2004.

En Jeppener, Partido de Coronel Brandsen, Provincia de Buenos Aires, al 1° día del mes de Julio de 2005, entre **PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A.**, representada en este acto por el Sr. Diego Ricardo Gaspari, en su carácter de Director de Recursos Humanos, Sergio Faraudo, como Gerente de Relaciones Sociales Industriales y el Sr. Daniel Martín, como Responsable de Recursos Humanos UMJ y la **UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, representada en este acto por los Sres. Enrique Salinas, en su carácter de Secretario General, Ricardo Eguía, como Secretario de Organización, y en condición de delegados, Marcelo Giovannone, José Basualdo, Daniel Cardoso, Felix Sueldía, Mario Martínez, Antonio Echeverri y Juan Carlos Romero, se reúnen con el objeto de instrumentar el acuerdo al que han arribado conforme los alcances y condiciones que seguidamente se expresan:

PRIMERA: Como complemento del punto **TERCERO: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN: 3.3. CONTRATACIÓN DE TRABAJADORES PARA PRESTAR SERVICIOS EN TURNOS DE TRABAJO DE SÁBADO Y DOMINGO** las partes acuerdan que la implementación de la contratación a tiempo parcial por medio de la cual se implementen los turnos de trabajo en día sábado a partir de las 14:00hs. y domingo, se realizará a partir del 1° de Octubre 2005, siendo condición de dicha implementación la saturación de los sectores involucrados los tres turnos de trabajo desde el día Lunes hasta las 14:00 hs del día Sábado. Las horas trabajadas en sábado y domingo bajo la modalidad de tiempo parcial al tratarse de horas normales se abonarán sin ningún tipo recargo.

La representación gremial deja expresamente de manifiesto que para hacer viable la implementación de la modalidad, se deberá replicar dicho esquema en el personal afectado a la supervisión.

SEGUNDA: Asimismo, se comprometen a presentar este acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad de la Nación a efectos de ratificar el contenido y solicitar su homologación a todos sus efectos; suscribiendo el mismo previa lectura y ratificación, en tres ejemplares a un mismo efecto y de un mismo tenor.