

**ACTA ACUERDO
PSA PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. - U.O.M.**

En Villa Bosch, Partido de 3 de Febrero, Provincia de Buenos Aires, a los 23 días del mes de abril de 2004, 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, Ginés Torner March, en su carácter de Responsable de Relaciones Laborales y la **UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, representada en este acto por los Sres. Raúl Roberto Torres, en su carácter de Tesorero integrante del Secretariado Nacional y Miembro Paritario de la UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA y asimismo en el de Secretario General de la SECCIONAL TRES DE FEBRERO DE UOMRA, Julio Rodríguez, en su carácter de Secretario de Actas y Correspondencia, Roque Lucanto, Secretario de Asistencia Social de esa misma Seccional, Gonzalo Méndez Valverde, en su condición de consultor técnico y los integrantes de la Comisión Interna Sres. Félix Aranda, Roque Escobar, Antonio Maciel, Carlos García y Luis Diz, 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 en el marco de la grave y persistente crisis económica, financiera, social, productiva y de empleo que afectara a nuestro país desde hace ya más de 4 años, su especial impacto en la actividad automotriz y en la empresa en particular; ambas partes han recurrido fluidamente al diálogo social como canal natural y realizado a la fecha importantes esfuerzos tendientes a lograr acuerdos que posibiliten administrar la afectación de recursos en la crisis y moderar los efectos negativos de la misma.

En tal sentido, se ha llegado a consensos en aspectos de vital importancia en tanto se han orientado a compatibilizar los niveles de demanda real de operaciones con los recursos humanos disponibles; reconociendo las partes el esfuerzo y la vocación recíproca puesta de manifiesto, a partir de la suscripción de los acuerdos de fechas 30 de Marzo de 2001 sobre Puntos de Coincidencia, 4 de Junio de 2001, sobre formación fuera del horario normal y habitual de trabajo, 14 de Septiembre de 2001 sobre régimen de suspensiones, 18 de Julio de 2002, Acuerdo Marco, los que han contribuido a que la Empresa tomara la decisión de producir un nuevo modelo en el país.

Que resultó necesario y aconsejable instrumentar en el transcurso de los últimos 9 meses, un proceso de capacitación sobre el régimen de compensación horario que se aplicará en la planta conforme condiciones que se indican en el punto SEGUNDO, en línea con múltiples experiencias que tanto en diversas actividades productivas como de servicios, se vienen realizando a lo largo de los últimos 10 años a nivel nacional e internacional; ello en virtud del cambio cultural que implica para la comunidad laboral alcanzada, respecto de la modalidad de administración tradicional de la jornada laboral en la planta, con el objetivo de concretar la implementación de un sistema de organización del trabajo moderno y competitivo, continuándose en lo sucesivo con las restantes actividades a tal efecto programadas.

En virtud de lo expuesto, y habiendo decidido la Empresa la concreción del proceso de inversiones tendiente a la producción del nuevo modelo en el país, respondiendo de manera efectiva a las premisas y expectativas expresadas en el acuerdo suscripto en fecha 18.07.02, en orden a la obtención de mayores volúmenes de producción para la planta industrial sita en El Palomar, las partes ratifican firmemente su compromiso y

172

redoblan sus esfuerzos para responder satisfactoriamente al establecimiento de métodos adecuados y flexibles en materia de jornada de trabajo y polivalencia.

SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO

2.1.- Las partes ratifican que consideran como objetivo esencial y prioritario, en un marco de respeto a las condiciones laborales y seguridad requeridas, organizar el trabajo atendiendo los aspectos que hacen a la eventual variación de la operación, picos de producción, discontinuidad de los ciclos y optimización en la utilización de las horas efectivas de trabajo y de la totalidad de los recursos disponibles para incrementar la productividad, eficiencia y calidad, procurando a la vez la reducción de los costos operativos.

2.2.- REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA.

2.2.1.- Ratificando el acuerdo suscripto en fecha 18.07.02 y con el objeto específico de implementar, con vigencia y efectos a partir del día primero de enero de 2004, un sistema que otorgue flexibilidad y recursos humanos en acompañamiento de los diferentes niveles de demanda que requiera a lo largo del año calendario, las partes acuerdan instrumentar un método de cómputo de jornada en base compensaciones horarias dentro de un periodo de extensión anual promedio en los términos establecidos en el art.198 de la L.C.T., con la debida articulación al C.C.T. 260/75, Rama Automotor, con los siguientes alcances, condiciones y restricciones:

Esta modalidad de jornada se podrá aplicar de manera diferencial entre las distintas UEP, entre las distintas tecnologías o al conjunto de la Planta en su totalidad, siendo su decisión facultad de la Dirección del Centro de Producción.

Los tiempos a computar para cada jornada son de trabajo efectivo, tanto a los efectos de la duración de la jornada, como para la compensación de horas y pago de horas suplementarias, implicando además que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios asignados.

2.2.2.- La cantidad de referencia de horas ordinarias efectivas de trabajo correspondientes a cada periodo anual y trabajador, a los fines salariales, será aquel que resulte necesario para alcanzar un promedio de 8,5 horas de trabajo efectivo por día laborable integrante del periodo a promediar; entendiéndose por día laborable a aquellos que reunieran dicha calidad de lunes a viernes.

Sin embargo, la Empresa podrá distribuir la cantidad de horas que efectivamente requiera sean desempeñadas, en una distinta cantidad de jornadas de trabajo que podrán variar en su extensión, debiendo respetar en todos los casos el franco semanal de 35 horas continuas, el descanso mínimo de 12 horas entre jornada y estableciendo un límite de hasta 2 jornadas por semana de 12 horas de trabajo.

La empresa, por medio del Servicio Médico, velará por el resguardo de la salud integral de los trabajadores, desarrollando un seguimiento sistemático y personalizado del estado psicofísico de los mismos.

2.2.3.- En la liquidación de haberes correspondiente a cada quincena, la Empresa deberá incluir únicamente todas aquellas horas que hubieran sido efectivamente desempeñadas por cada trabajador, computando en forma unitaria a cada una de las mismas con independencia de la extensión de cada jornada diaria o semanal y cantidad de horas laboradas en las mismas.



2.2.3.1.- Si en la quincena a liquidar, existieran jornadas en las que no se hubieran prestado servicios por razones económicas y/o por falta de trabajo no imputables al empleador y/o por fuerza mayor, y/o de aquellas que resultan típicas de la actividad automotriz, de acuerdo con lo establecido en el art. 223 bis de la L.C.T., se abonará una contribución extraordinaria no remunerativa, considerándose a estas jornadas como de suspensión.

Esta contribución extraordinaria no remunerativa será equivalente a 5,85 horas, horas netas de cargas sociales del jornal básico más antigüedad.

La empresa incluirá esta contribución extraordinaria no remunerativa bajo el concepto "Horas de Suspensión"

Se desagregarán del cómputo anual de jornada en su caso, todas las jornadas de suspensión que se compensaran conforme la contribución identificada en este punto, y la cantidad de horas resultante de multiplicar a estas en forma unitaria por 8,5.

2.2.3.2.- Si en la quincena a liquidar, existieran jornadas en las que se hubieran prestado servicios en turnos de una extensión inferior a las 9 horas diarias, las horas que existieran de diferencia entre la cantidad efectivamente trabajada y la de 9 hs., será compensada mediante una contribución extraordinaria no remunerativa equivalente al 65% de los haberes netos de cargas sociales que le hubiera correspondido en caso de haber prestado servicios en una jornada de 9 hs de acuerdo a lo establecido en el régimen previsto en el segundo párrafo del punto SEPTIMO del acuerdo de fecha 22 de mayo de 1997 en materia de Jornada Reducida, identificándose el pago a través del concepto "Anticipo de Horas Régimen de Compensación", de acuerdo con lo establecido en el art. 223 bis de la L.C.T..

2.2.4.- Se establece como restricción o excepción a este principio a aquellas actividades que pudieran ser programadas o asignadas por la empresa en los días sábado, los días domingo y feriados durante las 24 horas, como también las horas extraordinarias nocturnas cuando éstas hubieran sido realizadas una vez finalizado el turno del día y habiéndose superado las 9 horas de trabajo diarias.

En consecuencia, y con independencia de la cantidad de horas desempeñadas en cada quincena en base al sistema identificado en el punto 2.2.3.-, se liquidarán como extraordinarias y con un recargo del 100% en forma periódica la totalidad de las horas de trabajo que pudieran ser desempeñadas los días sábado, los días domingo y feriados y las horas extraordinarias nocturnas bajo las pautas establecidas en el primer párrafo del punto 2.2.4.. Estas horas trabajadas, una vez liquidadas como extraordinarias conjuntamente con los haberes de la quincena correspondiente, serán excluidas del cómputo de las horas que el dependiente acumule en el módulo anual, sin que generen otra compensación de ninguna naturaleza.

2.2.5.- A la finalización del módulo de 12 meses de medición, se cerrará el balance individual de horas y se determinará la cantidad que se hubieran desempeñado en forma efectiva en exceso de las necesarias a fin de alcanzar el promedio diario de 8,5 horas efectivas de trabajo sobre la base de la totalidad de los días laborables del periodo (12 meses) para cada dependiente.

De verificarse la existencia de horas trabajadas en exceso de esta cantidad, el 50% de las mismas serán automáticamente consideradas como jornada extraordinaria, debiendo la empresa liquidar como ajuste la diferencia entre el importe ya abonado (salario de jornada ordinaria) y el recargo legal que correspondiera.



El 50% restante de horas ingresará en el Régimen de Compensación Horaria. En tal sentido, podrá adquirir el carácter de jornada extraordinaria, si previa deducción de lo que se hubiera abonado al trabajador bajo el concepto de "Anticipo de Horas Régimen Anual"- punto 2.2.3.2.- quedaran horas de signo positivo. En ese caso la empresa deberá liquidar como ajuste la diferencia entre el importe ya abonado (salario de jornada ordinaria) y el recargo legal que correspondiera.

2.2.5.1.- Una vez determinada la cantidad de horas extraordinarias en virtud del sistema establecido en el punto 2.2.5.-, el ajuste a liquidar por la empresa sobre las mismas será equivalente al 50% del salario ordinario ya abonado respecto de cada una de estas horas al momento de su efectiva realización.

2.2.5.2. Las horas extraordinarias, con independencia de la oportunidad de su pago, se considerarán como devengadas proporcionalmente a lo largo del transcurso del período anual que se promedia. Ratificándose a todos los efectos el límite anual máximo de 200 horas de actividades extraordinarias

2.2.6.- Si por el contrario, las horas efectivamente trabajadas en el transcurso del módulo de medición anual (12 meses), fuera inferior a la cantidad necesaria para alcanzar el promedio de 8,5 horas efectivas de trabajo por cada día laborable integrante del mismo, el número de horas que constituyeran dicha diferencia de signo negativo, se considerarán como un crédito a favor de la empresa, que de no haber sido total o parcialmente compensado en el transcurso del módulo de medición anual (12 meses) será absorbido por la misma.

2.2.7.- En el caso de que una relación laboral se extinguiera por cualquier causa con anterioridad a la fecha prevista como de realización del cierre del módulo anual de horas (12 meses), la empresa deberá cerrar el balance individual de horas con efectos a la fecha de cese y considerando proporcionalmente el tiempo efectivamente trabajado hasta la misma, debiendo incluir en su caso y mediante el sistema identificado en el punto 2.2.5.- el adicional por las horas que se hubieran consolidado como extraordinarias en la liquidación final correspondiente; o bien compensar en la misma, las horas que pudieran haberse consolidado como un crédito a favor de la empresa en virtud del régimen de variación salarial mensual limitada establecido en el punto 2.2.3.2.-, ajustando dicho monto en la liquidación final bajo el concepto "Anticipo de Horas Régimen de Compensación" de signo negativo

2.2.8.- Dentro de este esquema de modalidad de trabajo la Empresa podrá implementar regímenes por jornadas variables, horarios de trabajo de diversa extensión y variar las horas de inicio y finalización de los mismos; debiendo en todos los casos comunicarse observando los Principios de Diálogo Social en el Ambito de la producción establecidos en el punto 5 del acuerdo suscrito por las partes el 18 de julio de 2002 e implicando que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en las jornadas y en los horarios asignados.-

La diagramación de los horarios de trabajo se informarán el viernes anterior a la semana en cuestión.

Las modificaciones del horario de fin de turno serán comunicadas hasta tres horas antes de la finalización del horario de trabajo correspondiente a la misma jornada de trabajo y las variaciones de la hora de inicio de la jornada deberán ser notificados con una antelación mínima de 48 hs, salvo aquellos supuestos en que el hecho generador de la necesidad del cambio haga imposible cumplimentar los lapsos de anticipación mencionados.



2.3.- Se desagregarán del cómputo anual de jornada en su caso, todas las jornadas en las que no exista trabajo efectivo y la cantidad de horas resultante de multiplicar estas por 8,5; computándose al cierre del balance de horas los valores proporcionales por los periodos efectivamente trabajados. Este mismo criterio de cálculo se aplicará respecto del uso de las diversas licencias legales y/o convencionales vigentes.

TERCERO: CAPACITACION Y ACTUALIZACION TÉCNICA

En virtud de los importantes y permanentes cambios operacionales y administrativos que requieren la dinámica propia de la actividad y su evolución, los cambios tecnológicos, legislativos, de condiciones económicas y financieras a nivel nacional, regional o global; las partes consideraron de vital importancia el inicio de un proceso continuo de formación, actualización y capacitación técnica de los sectores institucionales de interlocución y negociación entre las mismas; marco en el cual se vienen desarrollando actividades desde el mes de julio de 2003.

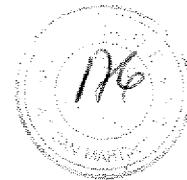
Con ese fin, las partes se comprometieron a establecer anualmente los institutos o temas a ser identificados como objetivos de capacitación y actualización técnica de los representantes sindicales y cuadros de RRHH y relaciones industriales de la empresa, con el fin de coordinar las actividades y procesos tendientes a alcanzar un adecuado nivel de conocimientos y experiencias prácticas sobre los mismos.

En tal sentido, y habiendo considerado originariamente las partes que el régimen de jornada en base a la posibilidad de su compensación horaria anual, constituye un cambio cultural de importancia para la comunidad de trabajadores que serán alcanzados por la misma, acordaron y coordinaron todas aquellas actividades que permitieran conocer en profundidad experiencias de aplicación de regímenes de jornada en base a promedios de extensión anual, en diversas actividades y sus consecuencias en términos de gestión y productividad, promoviendo a tal fin el traslado, contacto, conversaciones y/o conferencias con aquellas empresas, personas y/o asociaciones sindicales que hubieran participado en las mismas.

CUARTO: VIGENCIA

4.1.- La vigencia del presente acuerdo se extenderá desde el día 1° de Enero de 2004 hasta el 31 de diciembre de 2005.

4.2.- Sin perjuicio del lapso de vigencia establecido para las condiciones acordadas en el presente convenio, y en particular de entrada en vigencia del REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA (RCH) detallado en el punto 2.2.1.-, las partes, en función de las proyecciones de producción existentes a la fecha para el primer semestre del año 2004, acuerdan diferir el inicio del cómputo y compensación previsto en el REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA previendo, en principio, su entrada en funcionamiento a partir del día 1 de mayo de 2004. Esta fecha es determinada en grado de tentativa, ya que el inicio efectivo del cómputo y compensaciones propias del REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA, será determinado por la Empresa, en función de los nuevos y sucesivos presupuestos y proyecciones de actividad vinculados a los cupos de producción que fueran asignados a la Planta y la demanda de afectación horaria de personal derivada de los mismos; variables en función de las cuales se establecerá la fecha de entrada en funcionamiento del RCH. Una vez adoptada por la Empresa la decisión del inicio del RCH dicha circunstancia deberá ser informada a la Comisión de Seguimiento, que sin perjuicio de la formal creación que en esta misma cláusula se dispone, se encuentra funcionando desde el 23 de octubre de 2003, a efectos de que la misma exprese sus recomendaciones.



4.3.- En el supuesto que el inicio efectivo del cómputo y compensaciones propias del REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA fuera postergado por la Empresa por no darse los presupuestos y proyecciones de actividad vinculados a los cupos de producción que fueran asignados a la Planta y la demanda de afectación horaria de personal derivada de los mismos, de manera que la vigencia mínima de 12 meses implicara exceder el plazo de vigencia establecido en el primer párrafo de este punto CUARTO, a los efectos de no desnaturalizar el contenido del presente acuerdo, se operará la prórroga automática de la vigencia del mismo hasta la fecha en que se produzca el vencimiento del plazo máximo de 12 meses previsto para la aplicación efectiva del RCH.

4.4.- Con motivo del diferimiento en el inicio del RCH, las partes ratifican la vigencia de los términos convenidos en el punto TERCERO del acuerdo que obra a fs. 10/12 adjunto al presente en estas actuaciones, en materia de Régimen de Suspensiones y en el segundo párrafo del punto SEPTIMO del acuerdo de fecha 22 de mayo de 1997 en materia de Jornada Reducida; condiciones que sobre el particular, regirán hasta tanto se inicie en forma efectiva la aplicación del REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA y en los casos en que se suspendiera transitoriamente el mismo, supuestos en los cuales estas condiciones recobrarán su vigencia.

4.5.- Las partes finalmente ratifican integralmente el contexto, las coincidencias, objetivos y acuerdos expresados en el convenio suscripto en fecha 18.07.02, prorrogando la vigencia de los mismos en todas sus cláusulas, conjuntamente con los institutos que se incorporan por medio del presente, hasta tanto se suscriba un nuevo acuerdo de alcance colectivo que regule integralmente las condiciones laborales del personal que se desempeña en la planta objeto del presente acuerdo.

Asimismo, la empresa y la representación gremial acuerdan realizar la revisión de la adecuación operativa y social de la nueva modalidad de administración, cómputo y asignación de la jornada laboral, en el mes de diciembre de 2005, competencia que reservan a la Comisión de Seguimiento de la implementación del nuevo sistema de jornada que se encuentra en funcionamiento, a los fines de analizar las implicancias económicas y organizativas, en función del plan de producción, tomando en consideración todos los elementos que el nuevo sistema ha introducido.

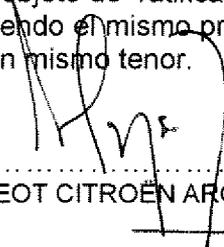
Esta Comisión de Seguimiento emitirá informes trimestrales relativos a la marcha de la implementación de la nueva modalidad referida, los que servirán de base para las conclusiones que deberán elaborarse en el mes de diciembre de 2005.

QUINTO: CONSIDERACIONES FINALES

Las partes manifiestan que ratifican en forma expresa la vigencia del C.C.T. 260/75, "Rama Automotor", y manifiestan que el presente Acuerdo, articulado al Convenio mencionado, prevalecerá durante el término de vigencia establecido y en las materias e institutos que regula, por sobre cualquier otro acuerdo, práctica o costumbre.

Finalmente, 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.


UNION OBRERA METALURGICA


PEUGEOT CITROEN ARGENTINA S.A.



**ACTA ACUERDO
PSA PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. - U.O.M.**

En Villa Bosch, Partido de 3 de Febrero, Provincia de Buenos Aires, a los 23 días del mes de abril de 2004, 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, Ginés Torner March, en su carácter de Responsable de Relaciones Laborales y la **UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, representada en este acto por los Sres. Raúl Roberto Torres, en su carácter de Tesorero integrante del Secretariado Nacional y Miembro Paritario de la UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA y asimismo en el de Secretario General de la SECCIONAL TRES DE FEBRERO DE UOMRA, Julio Rodríguez, en su carácter de Secretario de Actas y Correspondencia, Roque Lucanto, Secretario de Asistencia Social de esa misma Seccional, Gonzalo Méndez Valverde, en su condición de consultor técnico y los integrantes de la Comisión Interna Sres. Félix Aranda, Roque Escobar, Antonio Maciel, Carlos García y Luis Diz, 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 en el marco de la crisis económica que atraviesa nuestro país, el poder adquisitivo de los salarios se ha deteriorado sensiblemente.

Que en este contexto, la Representación Gremial ha venido peticionando la adopción de medidas tendientes a la recuperación del ingreso de sus trabajadores.

Que PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A., recogiendo este pedido, luego de analizar alternativas que permitan administrar la afectación de recursos en la crisis y moderar los efectos negativos de la misma, en el ámbito de un diálogo social amplio y constructivo, ha decidido instrumentar una serie de medidas tendientes a paliar y corregir el deterioro que vienen padeciendo los ingresos de sus trabajadores.

Que en esta dirección las partes, en el mes de marzo de 2003 acordaron lo siguiente, sin perjuicio de la fecha en que se suscribe nuevamente el presente texto ordenado a partir de las sugerencias formuladas por la autoridad de aplicación:

SEGUNDO: INCREMENTO SALARIAL

Las partes acuerdan que a partir del 1° de febrero de 2003 la Empresa otorgará:



A.- en forma adicional y en carácter de beneficio social no remuneratorio el importe de \$ 50; a través del ticket contemplado en el Decreto 815/01 y sus normas reglamentarias.

B.- un incremento salarial del importe equivalente al 6 % (seis por ciento) sobre el SALARIO BASE en forma adicional al valor de la asignación no remunerativa establecida a través del Decreto 2641/02 por el P.E.N..

C.- La empresa, con carácter de pago único y en forma extraordinaria, abonará al personal que resultara alcanzado por el mismo una GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA Y POR ÚNICA VEZ DE CARÁCTER NO REMUNERATORIO de \$ 1.000, por el lanzamiento del nuevo modelo que se fabricará en el establecimiento y de la implementación de la modalidad de trabajo que dicho lanzamiento requerirá, pagadera en dos cuotas, la primera de \$ 600, a abonar en fecha 27 de marzo de 2003, la segunda de \$ 400 a abonar en el mes de enero de 2004. Esta gratificación no podrá ser invocada como antecedente ni constitutiva de uso y/o costumbre a efecto alguno en el futuro.

Asimismo, las partes acuerdan renovar la compensación originariamente establecida en el punto DECIMO CUARTO del acuerdo de fecha 22.5.1997, disponiendo en este último caso, el pago en dos únicas cuotas (dic/03: 99 hs. y Mar/04: 58 hs.).

Finalmente se resuelve constituir una Comisión de Seguimiento cuyo objeto será analizar a partir del mes de marzo de 2004 y con una periodicidad de 12 meses, la evolución del poder adquisitivo de los trabajadores y la situación económica de la empresa.

TERCERO: REGIMEN DE SUSPENSIONES

Si resultara necesario iniciar procesos de suspensiones por falta de trabajo, falta de materia prima, rotura de máquina y/o instalaciones, como así también caso fortuito, fuerza mayor, restricciones en el suministro de energía eléctrica, gas, agua, restricciones del poder público; se abonará una contribución extraordinaria no remunerativa, en los términos del art. 223 bis de la L.C.T..

Esta contribución extraordinaria no remunerativa, a partir del mes de marzo de 2003, y hasta el momento en que iniciara en forma efectiva el cómputo y compensación previsto en el nuevo REGIMEN DE COMPENSACION HORARIA conforme estimación y modalidad identificada en el punto VIGENCIA del acuerdo específico suscripto en el día de la fecha, será equivalente a:

- 5,85 Hs., horas netas de cargas sociales del jornal básico más antigüedad, para los primeros 60 días de suspensión contados a partir de la firma del presente acuerdo.
- 5,40 Hs., horas netas de cargas sociales del jornal básico más antigüedad, a partir de los 60 días de suspensión contados desde la firma del presente acuerdo.

Sin perjuicio del régimen descrito, a los efectos de disminuir la cantidad de días de suspensión en el transcurso de los años 2003 y 2004, la empresa inició

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials on the right margin]



desde el mes de julio/03, cursos de formación con una extensión de 6 horas diarias, abonando el importe no remunerativo de \$ 6,50 por hora efectiva de formación recibida, en los términos del acuerdo suscripto por las partes en fecha 4 de junio de 2001.

CUARTO: PAZ SOCIAL

Teniendo en cuenta la compleja situación nacional y la incidencia que determina en la actividad de la Empresa, y en función de las condiciones específicas que se acordaron para el periodo de transición hasta el 31.12.2004, las partes ratifican que durante el mismo consideran prioritario encauzar sus relaciones profesionales en un marco de paz social, en virtud del cual la Empresa por un lado asume el compromiso de no producir despidos de orden colectivo, y la Asociación Sindical a garantizar el desarrollo de la actividad en perfecta armonía laboral; evitando ambas partes producir tensiones y conflictos.

QUINTO: CONSIDERACIONES FINALES

Finalmente, las partes se comprometen a presentar este acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social 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.

UNION OBRERA METALURGICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA

PEUGEOT CITROËN ARGENTINA

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social	
AGENCIA TERRITORIAL SAN MARTÍN	
MESA DE ENTRADAS	
ENTRO	SALIO
27 ABR 2004	



**ACTA ACUERDO
PSA PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. - U.O.M.**

En Villa Bosch, Partido de 3 de Febrero, Provincia de Buenos Aires, a los 23 días del mes de abril de 2004, 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, Ginés Torner March, en su carácter de Responsable de Relaciones Laborales y la **UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA**, representada en este acto por los Sres. Raúl Roberto Torres, en su carácter de Tesorero integrante del Secretariado Nacional y Miembro Paritario de la UNION OBRERA METALURGICA DE LA REPUBLICA ARGENTINA y asimismo en el de Secretario General de la SECCIONAL TRES DE FEBRERO DE UOMRA, Julio Rodríguez, en su carácter de Secretario de Actas y Correspondencia, Roque Lucanto, Secretario de Asistencia Social de esa misma Seccional, Gonzalo Méndez Valverde, en su condición de consultor técnico y los integrantes de la Comisión Interna Sres. Félix Aranda, Roque Escobar, Antonio Maciel, Carlos García y Luis Diz, se reúnen con el objeto de instrumentar el acuerdo al que han arribado conforme los alcances y condiciones que seguidamente se expresan:

PRIMERO: INTRODUCCION

En el marco del proceso de evaluación y seguimiento de la evolución del salario de los trabajadores y su poder adquisitivo, conforme el compromiso asumido entre las partes al momento de constituir la Comisión de Seguimiento a este fin específico creada a través del último párrafo del punto SEGUNDO del acuerdo suscripto el día 21 de marzo de 2003; se considera actualmente necesario convenir un cronograma de readecuación de los valores correspondientes a los SALARIOS BASICOS del personal dependiente, como asimismo el que corresponderá a los trabajadores que en lo sucesivo ingresaran a trabajar en la Empresa, una readecuación de los valores del beneficio social no remuneratorio de vales para la compra de mercaderías actualmente en curso, y de la modalidad de devengamiento de los ADICIONALES que actualmente se liquidan al personal.

En tal sentido, siguiendo el objetivo identificado y teniendo especialmente en cuenta las pautas que en la materia acordaran las representaciones de la UOMRA y ADIMRA en el acuerdo que alcanzaran en fecha 15 de octubre de 2003, las partes acuerdan:

SEGUNDO: VIGENCIA

Las partes acuerdan que la totalidad de las pautas que en materia de SALARIOS, beneficios sociales y ADICIONALES que en el presente se acuerdan, adquirirán vigencia y resultarán de aplicación, a partir de la



homologación conjunta del presente acuerdo y de los que en la misma fecha se suscribieran entre las partes en forma simultánea, en materia de REGIMEN DE COMPENSACIÓN HORARIA, y demás condiciones laborales de aplicación en el Establecimiento.

Sin perjuicio de la fecha de homologación que en definitiva se produjera, en tanto fuera antes del primero de mayo del corriente, las pautas que se acordaran en el presente serán en ese momento de aplicación retroactiva al día primero de marzo de 2004.

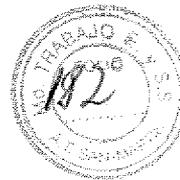
TERCERO: BENEFICIOS SOCIALES

La empresa seguirá otorgando en forma adicional y en carácter de beneficio social no remunerativo, el ticket contemplado en el Decreto 815/01 y sus normas reglamentarias, que fuera establecido a través del punto SEGUNDO A.- del acuerdo suscripto por las partes en fecha 21 de marzo de 2003, en la suma fija de \$ 50; siendo el mismo sustituido a partir de la vigencia del presente acuerdo, por el importe equivalente al 5,3% del SALARIO HORARIO BASE que correspondiera a la categoría de oficial, multiplicado por 186 horas.

CUARTO: INCREMENTO SALARIAL

4. 1 Las partes, en el objetivo de preservar el poder adquisitivo de los salarios del personal comprendido en el presente, acuerdan establecer la aplicación de un incremento gradual predeterminado en dos etapas, la primera de ellas de vigencia a partir de la pauta identificada en el punto SEGUNDO del presente, y la segunda con vigencia a partir del día 01.07.2005, conforme las grillas que seguidamente se detallan, de aplicación al personal jornalizado de las distintas categorías previstas en el convenio colectivo de trabajo N° 260/75, Rama 4 Automotor, de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina, que actualmente se desempeña para la Empresa,

CATEGORÍAS	DESDE 01/03/04	DESDE 01/07/05
PEON	4,78	5,09
OPERARIO	5,22	5,56
OPERARIO CALIFICADO	5,70	6,07
OPERARIO ESPECIALIZADO/ MEDIO OFICIAL	6,50	6,93
OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE	6,80	7,24
OFICIAL / OFICIAL DE PRODUCCIÓN	7,22	7,69
OFICIAL MULTIPLE	7,57	8,06
OFICIAL MULTIPLE SUPERIOR	8,59	9,14



Los valores de las categorías consolidadas al 01.07.2005 comprenden la incorporación al SALARIO BASE del importe de PESOS CINCUENTA (\$ 50) mensuales correspondiente a la asignación no remunerativa establecida por el decreto mencionado.

QUINTO: NUEVOS INGRESOS

Las partes ratifican la vigencia de la escala salarial diferencial para el personal ingresante establecida mediante el acuerdo de fecha 23 de mayo de 1997, en virtud de que la misma ha sido un instrumento eficaz en tiempos de crisis para la generación de empleo y la incorporación del personal, proyectando asimismo la unificación de escalas a partir del 31 de diciembre de 2005, fecha en la cual se considera que la crisis se encontraría definitivamente superada.

Sin perjuicio de esta ratificación, las partes, con el objetivo de preservar el poder adquisitivo de los salarios aplicables a las categorías de ingreso, para el personal que a partir de la fecha de inicio de vigencia de la presente ingresara a trabajar en relación de dependencia de la Empresa, acuerdan establecer la aplicación de un incremento gradual predeterminado en dos etapas, la primera de ellas de vigencia a partir de la pauta identificada en el punto SEGUNDO del presente, y la segunda con vigencia a partir del día 01.07.2005, conforme las grillas que seguidamente se detallan de aplicación al personal jornalizado que en lo sucesivo ingresara a las distintas categorías previstas en el convenio colectivo de trabajo N° 260/75, Rama 4 Automotor, de la Unión Obrera Metalúrgica de la República Argentina:

CATEGORÍAS	DESDE 01/03/04	DESDE 01/07/05
PEON	4,42	4,73
OPERARIO	4,83	5,17
OPERARIO CALIFICADO	5,27	5,64
OPERARIO ESPECIALIZADO/ MEDIO OFICIAL	6,01	6,44
OPERARIO ESPECIALIZADO MULTIPLE	6,28	6,73
OFICIAL / OFICIAL DE PRODUCCIÓN	6,68	7,15
OFICIAL MULTIPLE	7,00	7,49
OFICIAL MULTIPLE SUPERIOR	7,94	8,50

Asimismo, y ratificando el criterio de producción de una primer mejora salarial vinculada al lapso de permanencia en la Empresa, el personal que en lo sucesivo ingresara a trabajar a la misma y resultara susceptible de la aplicación de las escalas individualizadas recientemente; transcurridos 24 (veinticuatro)



meses de relación laboral, pasarán a devengar los SALARIOS que surgen de las escalas detalladas en el punto CUARTO.

SEXTO: PAUTAS DE ABSORCIÓN

Las partes establecen que la incidencia resultante de la modificación integral de los salarios básicos producto del presente acuerdo, absorberá y/o compensará hasta su concurrencia cualquier aumento o ajuste salarial general que dispusieran las autoridades con carácter remunerativo o no remunerativo, a partir de la fecha, aún cuando dicho aumento se dispusiera sobre las remuneraciones normales, habituales, nominales y/o permanentes o sobre los básicos convencionales que se otorguen a partir de la fecha de entrada en vigencia de la escala definitiva predeterminada en el presente acuerdo.

Finalmente se resuelve que la Comisión de Seguimiento se concluirá su análisis de la evolución del poder adquisitivo de los trabajadores y la situación económica de la empresa en el mes de marzo de 2006.

SEPTIMO: ADICIONALES

Los adicionales que en la actualidad resultan de aplicación al personal comprendido en el presente, y que se encuentran conformados por sumas fijas, a partir de la fecha de inicio de la vigencia de este acuerdo, pasará a conformarse por un valor porcentual a aplicarse sobre el importe que en cada periodo correspondiera como SALARIO BASICO, para la CATEGORÍA DE OFICIAL, de acuerdo al detalle que surge de la grilla que se adjunta como Anexo I.

OCTAVO: PAGO DE HORAS DE FORMACIÓN

A partir de la vigencia del presente acuerdo el importe no remunerativo correspondiente al pago de horas de formación realizadas fuera del horario de trabajo será equivalente al valor del SALARIO HORARIO BASE que correspondiera a la categoría de oficial multiplicado por 1,2, para el caso de la formación realizada de lunes a viernes, y multiplicado por 1,6, para el caso de la formación realizada en días sábado, domingo y/o feriados.

NOVENO: GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA

Las partes, finalmente y con relación al personal comprendido en el presente, acuerdan que con carácter de pago único y en forma extraordinaria, la Empresa abonará una GRATIFICACIÓN EXTRAORDINARIA Y POR UNICA VEZ DE CARÁCTER NO REMUNERATORIO de \$ 600, por motivo del inicio de la aplicación efectiva del Régimen de Compensación Horaria que se ha acordado implementar a partir del primero de mayo de 2004, pagadero dentro



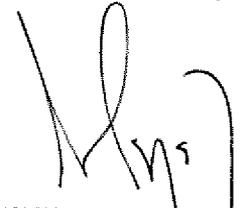
del término de 10 días hábiles posteriores a la notificación del Ministerio de Trabajo Empleo y Recursos Humanos de la Nación correspondiente a la homologación efectiva y conjunta del presente acuerdo, y de aquel mediante el cual se instrumenta dicho Régimen de Compensación Horaria, suscripto en versión de "nuevo texto ordenado" en forma simultánea al presente y en el día de la fecha.

Esta gratificación no podrá ser invocada como antecedente ni constitutiva de uso y/o costumbre a efecto alguno en el futuro.

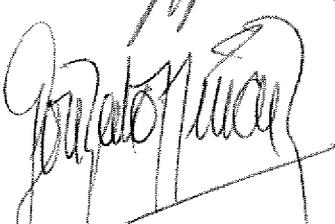
DECIMO: CONSIDERACIONES FINALES

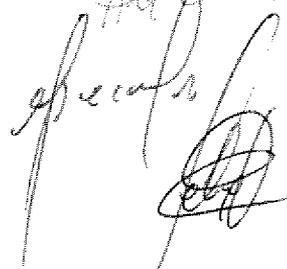
Finalmente, las partes se comprometen a presentar este acuerdo ante el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación a efectos de ratificar el contenido y solicitar su homologación a todos sus efectos; suscribiendo el mismo previa lectura y ratificación, en tres ejemplares a un mismo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

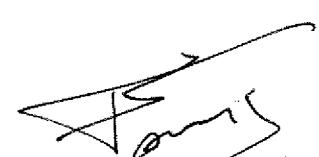

UNION OBRERA METALURGICA
DE LA REPUBLICA ARGENTINA


PEUGEOT CITROËN ARGENTINA








Ministerio de Trabajo y Seguridad Social AGENCIA TERRITORIAL SAN MARTIN MOZA DE ENTRALAS	
ENTRO	SALIO
27 ABR 2004	



ANEXO I

En función de lo acordado en el punto SEPTIMO los adicionales que a partir de la fecha de inicio de la vigencia de este acuerdo pasarán a conformarse por un valor porcentual a aplicarse sobre el importe que en cada período correspondiera como SALARIO BASICO, para la CATEGORÍA DE OFICIAL, son los siguientes:

	\$
BOMBERO	89,17
TITULO SECUNDARIO (art. 54 CCT 260/75)	8,59
TITULO TÉCNICO (art. 53 CCT 260/75)	11,95
TURNO COMPENSADO	343,79

Aclaraciones

El importe determinado para el adicional "bombero" es el equivalente al 6,64% del jornal básico de la categoría oficial, multiplicado por 186 horas.

El importe determinado para el adicional por "título secundario" (art. 54 CCT 260/75) es el equivalente al 0,64% del jornal básico de la categoría oficial, multiplicado por 186 horas.

El importe determinado para el adicional por "título técnico" (art. 53 CCT 260/75) es el equivalente al 0,89% del jornal básico de la categoría oficial, multiplicado por 186 horas.

El importe determinado para el adicional por "turno compensado" es el equivalente al 25,6% del jornal básico de la categoría oficial, multiplicado por 186 horas.

Handwritten signatures and stamps:

Ministerio de Trabajo y Seguridad Social
AGENCIA TERRITORIAL SAN MARTÍN
ENTRADA
ENTRÓ 27 ABR 2004
SALIO

Handwritten signatures: "Asterio", "García", "Jorge", "Diaz", "Diaz"