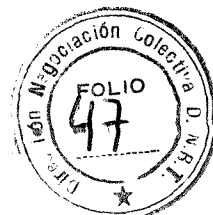


**PRIMER AVANCE PACTO SOCIAL
PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. - U.O.M.**



En Jeppener, Partido de Coronel Brandsen, Provincia de Buenos Aires, a los 1 días del mes de Febrero de 2009, entre **PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A.**, representada en este acto por el Sr. Ricardo Bertero, en su carácter de Director de Recursos Humanos, Valeria Genovese, como Gerente de Relaciones Sociales Industriales y el Sr. Jorge Nocetti, como Responsable de Recursos Humanos UMJ y la **UNIÓN OBRERA METALÚRGICA DE LA REPÚBLICA 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 y Antonio Echeverri, a partir de la intervención que tuviera el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación y de las diversas alternativas evaluadas ante el mismo; se reúnen con el objeto de instrumentar el acuerdo al que han arribado conforme los alcances y condiciones que seguidamente se expresan:

**PRIMERO: ÁMBITO DE APLICACIÓN - PERSONAL
COMPRENDIDO**

El presente acuerdo se aplicará en la Planta UMJ de PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A., sita en la calle Nello Sequenza 305 de la Localidad de Jeppener, partido de Coronel Brandsen, Pcia. de Buenos Aires, respecto del personal jornalizado comprendido en las distintas categorías previstas en el CCT 260/75, LAUDO 29 "Rama Automotor", que hubiera ingresado a PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. a partir de la firma del acuerdo de fecha 3 de junio de 2005 mediante contratos de trabajo a plazo fijo.

SEGUNDO: CAÍDA DE LA PRODUCCIÓN

La particular situación de crisis que atraviesa la industria automotriz a nivel internacional y los efectos de la caída de los requerimientos de producción provenientes de los mercados de exportación obligan a reducir significativamente las funciones productivas del Establecimiento a partir del 2 de marzo de 2009.

Esta situación genera un excedente de personal de 130 operarios (110 contratados a plazo fijo CDD y 20 contratados por tiempo indeterminado CDI) y la consiguiente necesidad de readecuar su número en función de la pronunciada disminución de la actividad productiva.

En este contexto, con el fin de reducir las consecuencias de la grave crisis financiera y económica internacional que pudieran proyectarse sobre el personal, se acuerda lo siguiente:

TERCERO: ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO

3.1. Conformación de los equipos de trabajo:

La Empresa organizará el trabajo de UMJ adaptando la actividad productiva del establecimiento a la fuerte disminución de las demandas de las Plantas Terminales ubicadas en la localidad de El Palomar (Argentina) y en Porto Real (Brasil).

3.2. Tratamiento del personal excedente

El excedente de trabajadores informado en el punto SEGUNDO recibirá el siguiente tratamiento:

3.2.1. Trabajadores CDI:

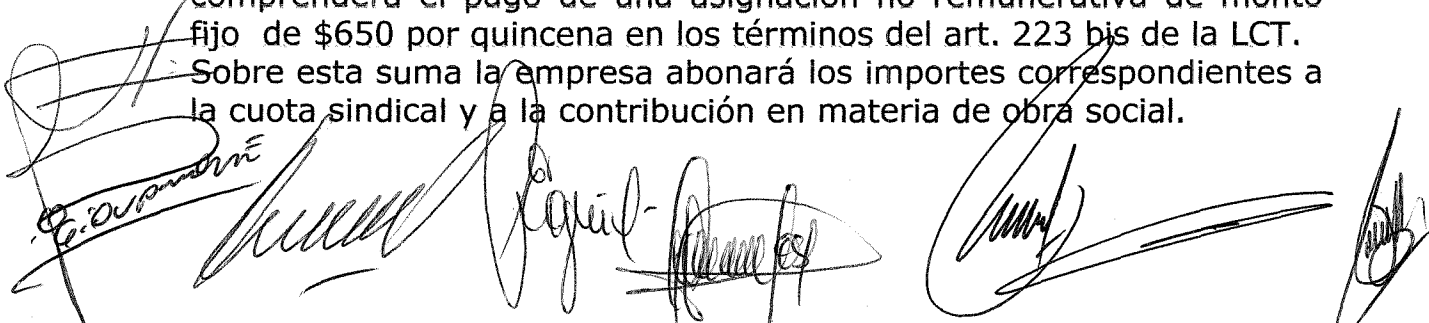
Para satisfacer las demandas de producción previstas para el 2009 la Terminal de PCA sita en El Palomar debería organizar el trabajo en 2 turnos con una cadencia horaria de 20 vehículos/hora (v/h).

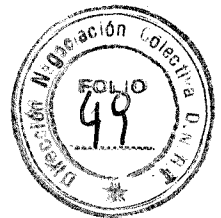
Sin embargo, con la finalidad de reducir el impacto social de este esquema de trabajo, la Empresa accede a mantener una cadencia de 30 v/h para mantener en actividad a la totalidad de los operarios CDI, generando un exceso de producción en relación a la demanda prevista. que será regulada a través de la extensión de los turnos de trabajo a mediante la aplicación del régimen de suspensiones vigente.

Esta medida impacta en UMJ y posibilitaría mantener la totalidad de los puestos de trabajo del personal CDI, sujeto a la evolución del mercado en el segundo semestre del año en curso.

3.2.2. Trabajadores CDD

Hasta el vencimiento de sus respectivos contratos a plazo fijo los trabajadores CDD exceptuados del Equipos de Fin de Semana que tendrá tratamiento en el punto 3.2.3 no realizarán actividad de producción, estando sujetos a un régimen de suspensiones que comprenderá el pago de una asignación no remunerativa de monto fijo de \$650 por quincena en los términos del art. 223 bis de la LCT. Sobre esta suma la empresa abonará los importes correspondientes a la cuota sindical y a la contribución en materia de obra social.





3.2.3 Discontinuidad Equipo Fin de Semana

A partir del próximo 2 de marzo se discontinuará el funcionamiento del Equipo Fin de Semana.

En función de ello los trabajadores CDI que forman parte del mismo serán reubicados en los equipos que prestan servicios de lunes a viernes, mientras que los trabajadores CDD estarán sujetos a un régimen de suspensiones que comprenderá el pago de una asignación no remunerativa de monto fijo de \$650 por quincena en los términos del art. 223 bis de la LCT.

Sobre la suma resultante la empresa abonará los importes correspondientes a la cuota sindical y a la contribución en materia de obra social.

La reapertura del Equipo Fin de Semana quedará condicionada a una reactivación de mercado que la justifique.

CUARTO: MODALIDADES DE CONTRATACION LABORAL

Ambas partes ratifican los extremos y circunstancias oportunamente expresados en el punto 3.1. Del Acta Acuerdo de fecha 3 de junio de 2005.

QUINTO: PLAZO MÁXIMO DE REVISTA COMO "CDD".

5.1. Con el objeto de posibilitar la búsqueda de soluciones que permitan moderar el impacto de las medidas de reestructuración que la empresa considera necesarias, las partes encuentran como una alternativa transitoria al cese de las vinculaciones de CDDs al vencimiento de cada contrato a plazo fijo -sin que implique la conversión de los mismos en contratos por tiempo indeterminado- la posibilidad de extender el plazo máximo de los contratos que se había establecido para el personal ingresante a los fines de desempeñarse en la empresa de los 18 meses establecidos en el último párrafo del punto 2.1. (Acta Acuerdo 3 de junio de 2005) a un total de hasta 30 meses, a través de la posibilidad de instrumentación de hasta 6 nuevos contratos de 60 días de extensión cada uno de los mismos. Ello así, dado que este plazo máximo ha devenido abstracto por la baja de los requerimientos de los mercados de exportación y resulta inviable en ese contexto el incremento de la dotación permanente de la empresa

SEXTO: CONVERSION AUTOMATICA

En el supuesto que los trabajadores vinculados mediante contrato a plazo fijo volvieran a prestar servicio, reiniciarán sus obligaciones laborales y plazo pendiente de contrato en el punto en el cual la prestación del servicio se hubiera discontinuado. Los contratos de

trabajo a plazo fijo que en base a este computo alcanzaren los 18 meses establecidos en el último párrafo del punto 2.1 (Acta Acuerdo 3 de junio de 2005), se convertirán automáticamente en contratos de trabajo por tiempo indeterminado.

SEPTIMO: CONSIDERACIONES FINALES

Por último las partes manifiestan que ratifican en forma expresa la vigencia del CCT 260/75, Laudo 29, "Rama Automotor", y 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.

.....
UOM LA PLATA

.....
PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A.



Expediente nro. 1.314.743/09

En la ciudad de Buenos Aires, a los **VEINTISIETE** días del mes de Febrero del año dos mil nueve, siendo las 13:30 horas, comparecen en el **MINISTERIO DE TRABAJO EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL**, por ante la Dra. Silvia SQUIRE, **SUBDIRECTORA NACIONAL DE RELACIONES DEL TRABAJO** y el Dr. Raúl Osvaldo FERNANDEZ, **Jefe del Departamento de Relaciones Laborales N° 3**, en representación de la **UNIÓN OBRERA METALÚRGICA DE LA REPÚBLICA ARGENTINA**, , el Sr. Enrique Salinas en su carácter de Secretario General de la **SECCIONAL LA PLATA**, y en representación de la firma **PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A.**, Ricardo Bertero, en su carácter de Director de Recursos, asistido por el Dr. Ignacio Capurro en su carácter de Asesor.

Declarado abierto el acto por el funcionario, luego del amplio planteo y debate realizado por las partes acerca de la grave situación expresada en la presentación de fecha 25.2.09; las mismas, en el marco del esfuerzo y ámbito de colaboración recíproca instado por este Ministerio, manifiestan haber alcanzado los siguientes consensos.

PRIMERO: Acuerdo alcanzado entre las partes.

Las partes, en el ámbito generado a partir del proceso de información y discusión institucional permanente, y en el contexto emergente de la intervención del Ministerio, han suscripto en el día PRIMERO DE FEBRERO DE 2009 como ANEXO I y forma parte integrante del presente, y respecto del cual las partes expresan su formal ratificación a sus efectos.

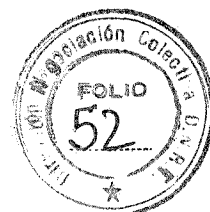
SEGUNDO: Liberación de prestar servicios - Compensación.

En función de las circunstancias expuestas y contenido en puntos punto "3.2.2. Trabajadores CDD y 3.2.3.-" del acuerdo alcanzado (ANEXO I); las partes convinieron que el personal de revista bajo condición CDD (contrato de trabajo a plazo fijo),", a partir del 02 de marzo de 2009 quedará liberado de prestar servicios -suspendido-, recibiendo una asignación mensual no remunerativa, en los siguientes alcances y condiciones:

Dr. RAUL OSVALDO FERNANDEZ
Jefe Dto. Relaciones Laborales N° 3
Dirección de Negociación Colectiva
DNT - MTEySS



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*



2.1.- El personal en esta condición recibirá una suma mensual, total y fija, de naturaleza no remunerativa, de \$ 1.300 (pesos un mil trescientos), con más las asignaciones familiares que en cada caso legalmente correspondieran. Este importe se integrará de la siguiente manera:

2.2.- La Empresa abonará al personal suspendido por efecto del presente, la suma mensual, total y bruta de \$ 700 (pesos setecientos), con alcance y naturaleza no remunerativa, en los términos previstos en el Art. 223 bis LCT. Adicionalmente, la Empresa asume el compromiso de ingresar los aportes correspondientes a la cuota sindical y a la contribución con destino al régimen de obras sociales, sobre una base mensual, teórica de referencia de \$ 1.300.-.

Este importe de \$ 700 mensuales, podrá ser distribuido desigualmente entre las dos quincenas de pago, con el fin de procurar alcanzar un ingreso parejo entre las mismas, por efecto de la fecha y frecuencia de pago del concepto que se detalla en el punto 2.3.-

2.3.- Las partes aceptan el ofrecimiento efectuado por el Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación de abonar a todos los trabajadores que permanezcan suspendidos y mientras se encuentren en dicha situación, el importe del REPRO para complementar las sumas a percibir por los trabajadores, conforme los puntos 2.1.- y 2.2.- precedentes. Esta asignación alcanzará a la suma mensual de \$ 600 (pesos seiscientos) por cada trabajador.

TERCERO: Continuidad de las Negociaciones.

Las partes se comprometen a continuar sus negociaciones buscando alternativas que permitan en el futuro compatibilizar la necesidad de la Empresa de adecuar los RRHH a la realidad productiva en el actual contexto económico y financiero y moderar el impacto social, a través de mecanismos de programas de reinserción, retiros voluntarios, entre otros.

CUARTO: Planes de Financiamiento.

El compromiso asumido por la Empresa generará significativos mayores costos que no podrán ser absorbidos en el contexto actual, en consecuencia se hace necesario obtener planes de financiamiento estatales u otras herramientas a fin de morigerar los impactos generados por los mismos.

Dr. RAUL OSVALDO FERNANDEZ
Jefe Dto. Relaciones Laborales Nº3
Direcc. de Negociación Colectiva
ONAT - MTEySS



*Ministerio de Trabajo,
Empleo y Seguridad Social*



QUINTO: Paz Social.

En consecuencia y en función del presente acuerdo, las partes se comprometen a mantener la Paz Social hasta el 30 de junio de 2009.

SEXTO: Confidencialidad

Las partes intervinientes se comprometen a mantener bajo estricta confidencialidad los términos y circunstancias respecto del contenido del presente acuerdo.

No siendo para más, siendo las 15,00 horas, se da por finalizado el presente acto, firmando los comparecientes en prueba de conformidad. CONSTE.

Representación Gremial

Representación Empresarial

Dr. RAUL OSVALDO FERNANDEZ
Jefe Dto. Relaciones Laborales Nº3
Direcc. de Negociación Colectiva
DNMT - MTE y SS