



En Villa Bosch, Partido de 3 de Febrero, Provincia de Buenos Aires, a los 8 días del mes de octubre 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 Organización, Roque Lucanto, como Secretario de Acción Social, de esa misma Seccional, Gonzalo Méndez Valverde, en su condición de consultor técnico y los integrantes de la Comisión Interna Sres. Luis Diz, Félix Aranda, Roque Escobar, Antonio Maciel y Carlos García, se reúnen con el objeto de instrumentar el acuerdo al que han arribado conforme los alcances y condiciones que seguidamente se expresan:

INTRODUCCION

La planta de Palomar, dedicada al armado de vehículos, ha sido confirmada como la productora de vehículos de la plataforma II del Grupo PSA PEUGEOT CITROËN en América Latina.

Como antecedentes que han contribuido a esta decisión se encuentran los consensos en aspectos de vital importancia orientados a compatibilizar los niveles de demanda real de operaciones con los recursos humanos disponibles; reconociendo una vez más 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 y los acuerdos de febrero de 2003 y del 23 de abril de 2004 sobre régimen de compensación horaria e incremento salarial, todos suscriptos bajo la ratificación expresa de la vigencia del CCT 260/75 "Rama Automotor" y debidamente articulados al mismo.

Todo ello ha significado que a continuación del modelo Peugeot 307, cuya producción comenzara en marzo 2004, el Grupo PSA aspire a incrementar la fabricación de nuevos modelos en el país.

Para ello se torna indispensable crear condiciones de fabricación competitivas que permitan orientar hacia la Planta Palomar los nuevos requerimientos de producción 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 prever la implementación de un nuevo o "segundo" turno de trabajo, cuyas características deberán estar sustancialmente delineadas en base a la necesidad y posibilidad de dar respuesta oportuna a los requerimientos que se produzcan fuera del programa de producción ordinario canalizado a través del turno actualmente existente o "primer" turno de trabajo.

La implementación de un segundo turno así planteado implica en concreto las siguientes acciones:

- La estructuración de un régimen de jornada específico
- La utilización de las modalidades de contratación vigentes que se ajustan a los presupuestos de hecho que caracterizan a una actividad productiva fluctuante, con la expectativa de que a la postre los nuevos puestos de trabajo que puedan generarse a partir de la implementación de un segundo turno resulten sustentables a partir de la estabilización en niveles superiores de la demanda de producción externa y en la recuperación del mercado local.
- La formación y capacitación de los postulantes para la cobertura de las posiciones a ser habilitadas en el segundo turno, en tanto observan una especificidad y complejidad no disponibles actualmente en el mercado laboral; a través de fuertes planes de formación instrumentados bajo las formas legales vigentes y requiriendo el apoyo del Gobierno Nacional a través de sus planes y recursos específicos en materia de capacitación e inserción laboral.

PRIMERO: AMBITO DE APLICACIÓN – PERSONAL COMPRENDIDO

El presente acuerdo se aplicará en la Planta Palomar de PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A., sita en la calle Presidente Perón N° 1001, Villa Bosch, partido de Tres de Febrero, Pcia. de Buenos Aires, respecto del personal comprendido en las distintas categorías previstas en el CCT 260/75, "Rama Automotor", que ingrese a PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. a partir de la firma del presente acuerdo y que fuera asignado al desempeño de funciones correspondientes al proyecto denominado "segundo turno de trabajo", comprendiendo tanto al personal que se desempeñe efectivamente en el segundo turno como a aquel que realizara tareas vinculadas o preparatorias del mismo en diferentes horarios.

SEGUNDO: JORNADA DE TRABAJO

2.1. Las partes ratifican que consideran como objetivo esencial y prioritario 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 a fin de optimizar los niveles de competitividad.

2.2.- REGIMEN DE JORNADA LABORAL.

2.2.1.- Con el objeto específico de implementar un segundo turno de trabajo con la aplicación de 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 extensión y pago de la jornada en base a turnos diarios de las diferentes extensiones que pudieran requerirse, con los siguientes alcances, condiciones y restricciones:

Esta modalidad de jornada de trabajo se podrá aplicar a nivel de UEP, por tecnología o al conjunto de la Planta en su totalidad. Los tiempos a computar para cada jornada son de tareas efectivas, lo que significa que el trabajador deberá iniciar su tarea y finalizarla indefectiblemente en los horarios asignados.

2.2.2.- La empresa podrá, en base a los requerimientos operativos del área de producción, disponer la programación de jornadas en base a turnos de trabajo de diferente extensión horaria, pudiendo variar entre 6 y 12 horas de trabajo; debiendo respetar en todos los casos el franco semanal de 35 horas continuas y el descanso mínimo de 12 horas entre jornada y la limitación semanal de jornada previsto en la ley 11544.

Una vez completado el segundo turno, esto es trabajadas 9 horas, se deberá continuar con la prestación de servicios, si ello fuera necesario, hasta alcanzar un máximo de 12 horas diarias, siendo dicha prolongación exigible hasta en dos jornadas semanales.

2.2.3.- En la liquidación de haberes correspondiente a cada quincena, la Empresa deberá incluir todas aquellas horas que hubieran sido efectivamente desempeñadas por cada trabajador, computando en forma unitaria, simple u ordinaria a cada una de las mismas en tanto se hubieran desempeñado de lunes a viernes y en turnos de un máximo de hasta 9 (nueve) horas de extensión diarios.

2.2.4.- Aquellas horas de trabajo que se hubieran desempeñado de lunes a viernes superando las 9 (nueve) horas diarias, o se hubieran trabajado en horario nocturno, serán consideradas en la liquidación de la quincena como de carácter extraordinario y con un recargo equivalente al 100% de su valor horario ordinario.

2.2.5.- Aquellas horas que se hubieran trabajado en días sábados, domingos y/o feriados, serán computadas en la liquidación de cada quincena como



extraordinarias y con un recargo equivalente al 100% de su valor horario ordinario.

2.2.6.- Dentro de este esquema de modalidad de trabajo la Empresa podrá implementar regímenes por jornadas variables y horarios de trabajo de diversa extensión,

El horario de inicio de las actividades en el segundo turno será el de las 15:00 hs, salvo en aquellos supuestos en los cuales la Empresa establezca jornadas de hasta de 12 horas, tanto en el primero como en el segundo turno de trabajo, de manera de destinar a la producción hasta 24 horas continuas. En este esquema, y a título ejemplificativo, se podrá establecer la extensión del primer turno desde las 06:00 hasta las 18:00 hs y la del segundo turno de trabajo desde las 18:00 hasta las 06:00 horas del día siguiente, debiendo comunicar con 15 días de anticipación la necesidad de establecer jornadas diarias de trabajo de 12 horas de duración, previa verificación de dicha necesidad por la Comisión de Seguimiento prevista en el punto 2.2.8.

En todos los casos, la comunicación deberá realizarse observando los Principios de Diálogo Social en el Ámbito de la producción establecidos en el punto 5 del acuerdo suscripto por las partes el 18 de julio de 2002.-
Los trabajadores deberán presentarse a la hora de inicio de cada turno programado y debidamente comunicado, debiendo asimismo permanecer hasta el horario predeterminado para la finalización de cada una de las jornadas.

2.2.7.- Si resultara necesario iniciar procesos de suspensiones por razones económicas y/o por falta de trabajo no imputables al empleador y/o por fuerza mayor, y/o de aquellas que resulten típicas de la actividad automotriz, de acuerdo con lo establecido en el art. 223 bis de la LCT, se abonará una contribución extraordinaria no remunerativa, considerándose a estas jornadas como de suspensión.

Considerando que la jornada para el segundo turno de trabajo tendrá una habitualidad de 6 horas diarias, la contribución extraordinaria no remunerativa será equivalente a 3,9 horas, netas de cargas sociales del jornal básico más antigüedad.

2.2.8.- La empresa y la representación gremial integrarán una Comisión de Seguimiento del segundo turno de trabajo, a los fines de analizar las implicancias de su implementación.

TERCERO: MODALIDADES DE CONTRATACIÓN LABORAL

3.1. INTRODUCCION:

La industria automotriz involucra una importante inversión en inmuebles, equipamientos y tecnología y requiere de la aplicación de mano de obra con carácter intensivo, pero a la vez con un criterio dinámico, toda vez que depende en términos cuantitativos y cualitativos- en forma permanente de las

[Handwritten signatures and initials on the left margin]

[Handwritten signatures and initials at the bottom of the page]

6

fluctuaciones que se producen periódicamente en los niveles de demanda de producción, en especial originadas en los requerimientos de mercados externos dependientes de variables no susceptibles de previsibilidad y que hacen de la industria automotriz una actividad que no puede caracterizarse como constante y previsible.

Contemplando los lapsos discontinuos en que se generan determinadas demandas extraordinarias de producción; de las diferentes capacidades / perfiles / conocimientos que se necesitan ante distintos requerimientos de producción y su disminución o discontinuidad y a las distintas necesidades complementarias que en cada uno de estos campos se pudieran manifestar.

Estas características ligadas a la actividad automotriz determinan la necesaria habilitación y utilización de todas aquellas modalidades de contratación laboral que resulten susceptibles de acompañar la necesaria dinámica requerida en el sistema de inicio, suspensión y cese de las relaciones de empleo requeridas en el plano general y en el específico de la empresa y de la actividad productiva, disminuyendo los costos operativos de forma tal que permitan incrementar el nivel de actividad y ocupación.

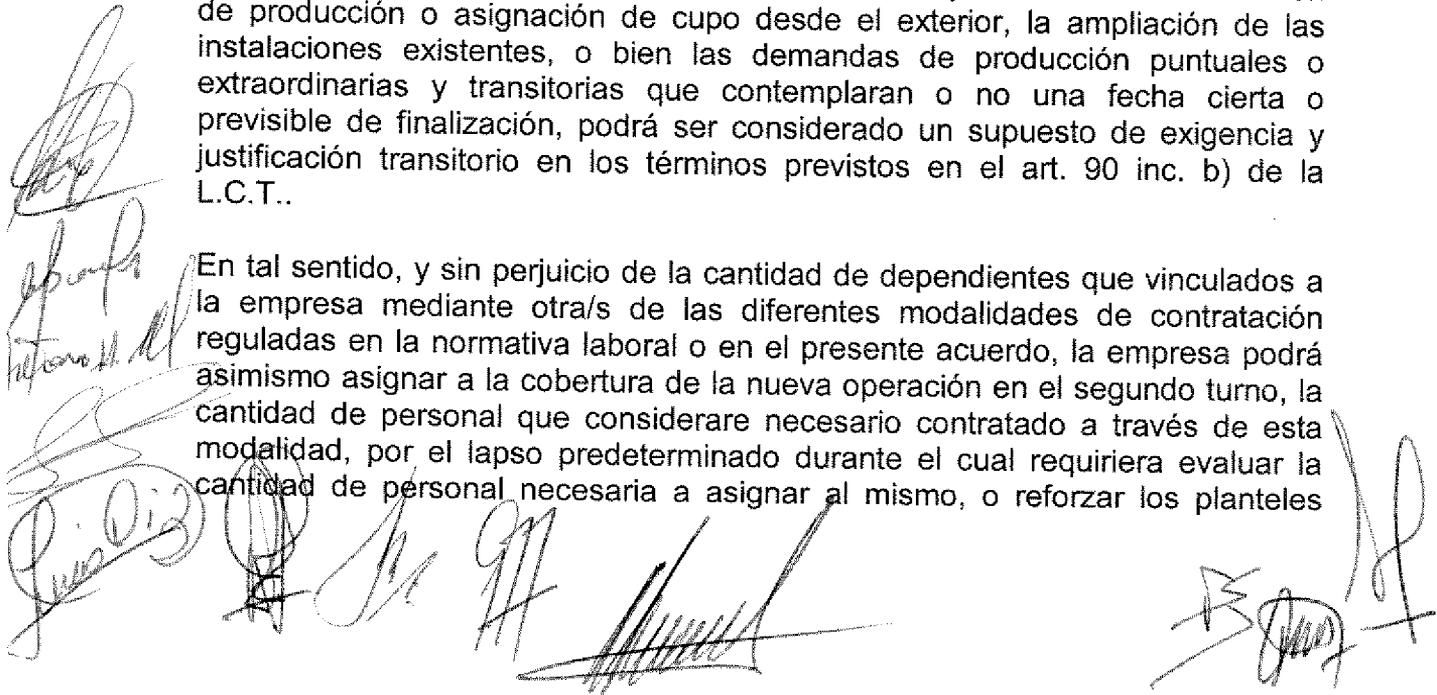
Por lo tanto las partes reconocen la natural procedencia de la utilización de las diferentes modalidades de contratación laboral habilitadas por la Ley de Contrato de Trabajo, estableciendo en forma específica los criterios de interpretación que a continuación se expresan:

3.1.1. 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.

El inicio de un nuevo emprendimiento o programa de producción dentro del segundo turno, 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..

En tal sentido, y sin perjuicio de la cantidad de dependientes que vinculados a la empresa mediante otra/s de las diferentes modalidades de contratación reguladas en la normativa laboral o en el presente acuerdo, la empresa podrá asimismo asignar a la cobertura de la nueva operación en el segundo turno, la cantidad de personal que considerare necesario contratado a través de esta modalidad, por el lapso predeterminado durante el cual requiriera evaluar la cantidad de personal necesaria a asignar al mismo, o reforzar los planteles

The bottom of the page contains several handwritten signatures and initials in black ink. On the left side, there are three distinct signatures. In the center, there are several initials, including 'JA', 'GA', and others. On the right side, there is a large, stylized signature that appears to be 'F. J. P.' or similar.

durante el período de inducción/capacitación y ajuste del mismo a su cantidad necesaria o definitiva.

En este contexto, las renovaciones que pudieran tomarse 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 24 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.

CUARTO: ESCALA SALARIAL

Al personal ingresante se le aplicará la grilla salarial establecida en el punto QUINTO del acuerdo de fecha 23 de abril de 2004, homologado el 16 de julio de 2004 mediante resolución S.T. N° 190 del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación, proyectando asimismo la unificación de escalas a partir del 31 de diciembre de 2005, tal como se estableciera en el acuerdo citado.

QUINTO: BENEFICIOS SOCIALES

La empresa subvencionará el servicio de cantina al finalizar la jornada de trabajo del personal que preste servicios en el segundo turno. Dicho personal percibirá los tickets canasta en monto y condiciones similares al personal del primer turno.

Para el traslado del personal del segundo turno se implementarán los mecanismos vigentes en la actualidad. (micros de cabecera)

En el supuesto de que la jornada de trabajo se extendiera como mínimo hasta las 23 horas la empresa deberá adoptar las medidas necesarias para garantizar el traslado de los trabajadores (micros de cabecera y recorrido),

SEXTO: VIGENCIA

La vigencia del presente acuerdo se extenderá desde la fecha de implementación del segundo turno, y sus condiciones se aplicarán durante 12 meses calendarios continuos contados a partir de dicha implementación.

Si fuera necesario, al término de los citados 12 meses, se producirá la prórroga automática del presente acuerdo por el plazo de 3 meses adicionales.

SEPTIMO: PROCESO DE FORMACIÓN

El prolongado deterioro de la actividad industrial por el que ha atravesado el país, ha impactado desfavorablemente en la calidad de la fuerza de trabajo, razón por la cual, frente a la existencia de signos evidentes que indican una progresiva recuperación de los niveles de actividad industrial es necesario

Handwritten signatures and initials are present at the bottom of the page, including a large signature on the left, several initials in the center, and a signature on the right.



emprender acciones que permitan dotar a la demanda laboral de las calificaciones exigidas para la ejecución de las tareas y los oficios en el esquema productivo del Establecimiento.

Esta es una preocupación compartida por el Poder Ejecutivo Nacional, especialmente canalizada a través del Ministerio de Trabajo de la Nación que se encuentra avocado a la concreción de acciones tendientes a desarrollar la formación, la cual, además de servir al desarrollo personal del trabajador constituye una clara contribución en la lucha contra el desempleo en el marco de programas efectivos de inserción laboral, en la medida que una adecuada formación contribuye a que el desocupado acceda a un empleo, o bien que el trabajador conserve el existente, puesto que le permite adaptarse mejor a los cambios operacionales y tecnológicos, asumir nuevas tareas, mejorar su rendimiento y empleabilidad.

El personal deberá ser necesariamente capacitado, tanto con el objetivo de lograr y asegurar un estándar de conocimientos teóricos y prácticos, y especialmente en la formación de los perfiles específicos que cada una de las nuevas funciones a cubrir demandarán, requiriendo formación puntual en un alto nivel de calidad y especificidad hoy, lamentablemente, inexistente en el mercado laboral.

Para lograr esta adecuación cualitativa de la fuerza de trabajo la Empresa desarrollará actividades de formación bajo modalidades contractuales que surgieran de común acuerdo de las partes a partir del marco regulatorio que para tal efecto está en proceso de elaboración por parte del Ministerio de Trabajo, Empleo y Seguridad Social de la Nación.

Debe destacarse, que a lo largo de estos programas, los ingresantes desarrollarán actividades de formación teórica y práctica, a cargo de instructores profesionalizados y guiados por tutores. Estos en ningún momento se encontrarán a cargo del desempeño de funciones productivas, ni asignados a posiciones en forma autónoma; y sólo accederán a las posiciones a lo largo de las cadenas de producción, a los efectos de acompañar en carácter de observadores a los empleados guías asignados a su efectiva cobertura.

OCTAVO: MANTENIMIENTO DE CONDICIONES LABORALES

El personal que revista en la dotación actual de PEUGEOT CITROËN ARGENTINA S.A. a la fecha de inicio de la vigencia del presente acuerdo, conservará las condiciones salariales de las que goza en la actualidad, aún en el supuesto que por razones de organización de la producción pase a desempeñar tareas en el segundo turno.



En el caso que necesidades operativas requirieran del traslado de personal que reviste actualmente en el primer turno al segundo turno, deberán observarse las siguientes garantías y condiciones:

1.- Situación del personal CDI: serán asignadas al mismo jornadas diarias de trabajo de 9 (nueve) horas en todos los casos, con independencia de la extensión de las jornadas diarias que fueran programadas para el segundo turno en general, ajustándose en lo individual sus horarios de inicio y finalización de actividades a estos efectos.

El personal CDI rotará de turno con frecuencia semanal.

2.- Situación del personal CDD: Conforme la garantía prevista en el punto 2.2.3.2. del ACTA ACUERDO de fecha 23 de abril de 2004, 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.. Este pago se identificará 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..

Cuando se disponga el cambio al segundo turno del personal CDD se interrumpirá automáticamente respecto del mismo, y en tanto se mantenga dicho cambio, el régimen de compensación horaria.

NOVENO: CONSIDERACIONES FINALES

El tratamiento que corresponda aplicar al personal comprendido en el presente acuerdo será idéntico al fijado para el personal en relación de dependencia que se desempeña a la fecha de celebración del presente, salvo en aquellos puntos expresamente regulados por medio del presente convenio.

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

[Handwritten signatures and names of the parties involved in the agreement, including names like 'Rafael Jares', 'Julio Rodríguez', and others.]