

COMISIÓN MIXTA DE XEROX ESPAÑA, S.A.U.

ACTA 1 / 2017

En Madrid, a 5 de Junio de 2017

En Madrid, el día 5 de Junio de 2017, se ha celebrado la reunión de la COMISION MIXTA, con la asistencia de los siguientes miembros de la misma:

REPRESENTANTES DEL PERSONAL

- Antonio Carpio Chacón.....Madrid
- Ángel Díaz Barreiro.....Madrid
- Jacqueline Quintero Rosales.....Madrid
- Carlos González RodríguezBarcelona
- Francisco López Abellán.....Barcelona
- Juan Carlos Amodeo Ojeda.....Sevilla
- Alejandro Zacaes ArtesValencia

En condición de Delegados Sindicales asistió, también, Ignacio Cabeza por CC.OO.

REPRESENTACION DE LA EMPRESA

- ◆ Paloma Beamonte Puga

ACUERDOS

1. AYUDAS DE ESTUDIOS A HIJOS DE EMPLEADOS.

La ayuda de estudios para hijos de empleados será de **45 Euros** por hijo y mes como cantidad máxima, y durante la educación obligatoria. Los topes salariales se ampliarán en los siguientes importes:

- 1 y 2 hijos: **30.000 €**. brutos/año.
- 3 y 4 hijos: **32.000 €** brutos/año.
- Más de 4 hijos: **34.000 €** brutos/año.

Dichos ingresos deben incluir todo tipo de conceptos remunerativos (Sueldo, Antigüedad, Complementos Fijos, Comisiones y Planes de Incentivos). A las personas acogidas a jornada reducida o a tiempo parcial se les considerará, a estos efectos, el salario que tendrían a jornada completa.

En relación a la ayuda para tratamientos médicos especiales, continúan vigentes las mismas normas e importes establecidos en el acuerdo anterior (100 % del costo individual, deduciéndose el importe que se perciba de la Seguridad Social, con un límite máximo de 485,66 €/mes) y serán estudiadas las solicitudes que se reciban en RR.HH.

El importe de la ayuda mensual se incluirá en la nómina del mes, pudiendo acumular un **máximo de 2 meses**.

2. AYUDA PARA GUARDERIAS

Requisitos para percibir la ayuda de guardería:

1. **Ingresos inferiores a 45.014,40 € brutos anuales (Base máxima de cotización 2017 x 12 meses).**
Dichos ingresos deben incluir todo tipo de conceptos remunerativos (Sueldo, Antigüedad, Complementos Fijos, Comisiones y Planes de Incentivos). A las personas acogidas a jornada reducida o a tiempo parcial se les considerará, a estos efectos, el salario que tendrían a jornada completa.
 - a. Importe ayuda mensual para salarios por encima de **30.000 €: 55 €/mes**
 - b. Importe ayuda mensual para salarios por debajo de **30.000 €: 75 €/mes**
2. **Tener hijos en edad de guardería** (de 0 a 3 años).
3. **Poder justificar gastos de guardería** mediante un recibo emitido por un centro autorizado a dichos efectos.
4. El importe de la ayuda mensual se incluirá en la nómina del mes, pudiendo acumular un **máximo de 2 meses**.

El fondo destinado para este fin es de 15.000 Euros anuales. Quedan prorrogadas las ayudas vigentes en este momento y se estudiarán las solicitudes nuevas que se reciban.

3. AYUDA TRANSPORTE

La percibirán aquellos empleados que cumplan los siguientes requisitos:

- Trabajar en la oficina de Xerox de Madrid.
- No disponer de vehículo de compañía.
- No tener asignada plaza de parking.
- Para 2017 el tope salarial para optar a la ayuda (incluyendo complementos fijos y antigüedad) será de 25.000 € anuales.

El importe de la ayuda se ajustará al precio del abono transporte mensual que le corresponda por la zona en la que tiene su domicilio y se deberá solicitar a RR.HH. mediante el impreso correspondiente puesto a disposición de todos los empleados en la intranet.

4. ANTICIPOS SOBRE NÓMINA

Los empleados pueden solicitar hasta un máximo del neto de la nómina del mes siguiente.

5. SALARIOS BASE DE EMPLEADOS DE NUEVA ENTRADA

Para los empleados de nueva entrada el sueldo base mínimo de contratación será el correspondiente al de su Global Job Code, según el cuadro adjunto.

GLOBAL JOB CODE	Salario
CR01A02200-AssocII,ServiceDelOps	16.678,20 €
CR04A01200-AssocI,ServiceDelProg&Proc	16.678,20 €
CR04A02200-AssocII,ServiceDelProg&Proc	18.116,46 €
FN02A02200-AccountingAssocII	18.116,46 €
MM04A02200-AssocII,MatHandngProdSppt	18.116,46 €
FN02A03200-AccountingAssocIII	18.116,46 €
CS02A03200-CSRIII,TechCustSvcEng	21.077,76 €
CS02A03202-CSRIII(Remote),TechCustSvcEng	25.135,63 €
CS02A04200-CSRIV,TechCustSvcEng	28.194,31 €

6. COMPENSACIÓN VEHÍCULO PARTICULAR

Los importes de compensación por uso del vehículo particular vigentes para el año 2017 permanecerán invariables con respecto al año pasado, siendo los siguientes:

CATEGORIZACIÓN	COMPENSACIÓN MENSUAL
Professional (D02)	350 €
Front Office (D03)	400 €
Mgr II (D04)	500 €

7. GASTOS DE VIAJE Y MANUTENCIÓN

Viaje con pernocta un máximo de:

53,34 €/día para viajes nacionales
91,35 €/día para viajes internacionales

En el caso de los viajes con pernocta, los porcentajes orientativos que se aplicarán a dichos importes serán: 10 % para el desayuno, 45 % para la comida y 45 % para la cena.

Viaje sin pernocta, un máximo de:

26,67 €/día para viajes nacionales
48,08 €/día para viajes internacionales

En el caso de los viajes sin pernocta, los porcentajes orientativos que se aplicarán a dichos importes serán: 20 % para el desayuno y 80 % para la comida.

8. FONDO PARA ACTIVIDADES RECREATIVAS Y CULTURALES.

Se destinan **8.000 Euros** con este fin para 2.017, a distribuir por Centros en proporción al número de empleados adscritos a cada grupo de empresa, previa presentación al Director de Recursos Humanos de los programas y presupuestos concretos de actividades a desarrollar dentro del año.

9. JORNADA LABORAL.

La jornada efectiva de trabajo es de 1.761,25 horas, menos las 2 Fiestas Locales que establezcan las Entidades correspondientes. En caso de que las Fiestas Locales coincidan en día no laborable de la Compañía, se trasladarán a las fechas que se determinen de mutuo acuerdo, teniendo en cuenta las necesidades del trabajo.

Para 2017 la jornada de verano comenzará el día 1 de Julio y finalizará el 31 de Agosto de 2017, excepto para los empleados sujetos al horario de Servicio Post Venta que comenzará el día 17 de Junio y finalizará el 17 de Septiembre.

El calendario resultante de lo anterior más los días de descanso, a establecer en cada Centro de Trabajo, se publicará en los tabloneros de anuncios, con los ajustes necesarios a efectos de adecuar el cómputo total de 1.761,25 horas a las fiestas del año en cada Comunidad Autónoma.

10.1 HORARIO DE TRABAJO PARA SERVICIO POSTVENTA

Jornada Normal:

Del 1 de Enero al 16 de Junio de 2017 y del 18 de Septiembre al 31 de Diciembre de 2017:

Lunes a Jueves: De 8,30 a 14,00 y de 15,30 a 18,15

Viernes: De 8,30 a 14,00 y de 15,30 a 18,00

Jornada de Verano:

Del 17 de Junio al 17 de Septiembre de 2017:

Lunes a Viernes: De 8,00 a 14,30

Calendario de Trabajo para tardes de verano:

En verano se establecerá, de común acuerdo, a principios del mes de Mayo de cada año, coincidiendo con el momento de la fijación del periodo vacacional.

Calendario de Trabajo para Viernes Tarde:

En jornada normal se establecerá, de común acuerdo, en el mes de Diciembre de cada año

10.2 HORARIO FLEXIBLE PARA VENTAS Y ADMINISTRACIÓN

Jornada Normal:

Del 1 de Enero al 30 de Junio de 2017 y del 1 de Septiembre al 31 de Diciembre de 2017

Lunes a Jueves: según la opción de horario consensuada con el jefe:

Opción 1: 8,00 a 14,00 y de 15,00 a 17,30

Opción 2: 8,30 a 14,00 y de 15,00 a 18,00

Opción 3: 9,00 a 14,00 y de 15,00 a 18,30

Viernes: Opción 1: 8,00 a 14,00

Opción 2: 8,30 a 14,30

Opción 3: 9,00 a 15,00

Jornada de Verano:

Del 1 de Julio al 31 de Agosto de 2017

Lunes a Viernes: De 8,00 a 14,30

11. POLITICA DE EMPLEO

Es propósito de la Compañía que el trabajo que pueda ser realizado o asumido por empleados de plantilla sea efectuado por ellos, con preferencia a su subcontratación.

Los Representantes de los Trabajadores serán debidamente informados de todo aquello que pueda afectar en materia de empleo.

La Compañía, en relación con su política de subcontratación de servicios, reforzará el control y vigilancia del cumplimiento de todas las obligaciones sociales de las empresas contratistas y mantendrá permanentemente informados a los Representantes de los Trabajadores en la Comisión Mixta.

12. SALUD LABORAL.

La Compañía, de acuerdo con la Legislación vigente, continuará impulsando el funcionamiento regular de los Comités de Salud Laboral con la finalidad de facilitar el mejor cumplimiento de los fines para los que están creados.

13. CONCILIACION DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL.

La Compañía establece, que durante el primer mes de su reincorporación de la baja por maternidad, la mujer trabajadora disfrutará de todas las tardes laborables como permiso retribuido.

Las trabajadoras, por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia de trabajo que podrá dividirse en fracciones.

La reducción de jornada por cuidado de hijos podrá ser de hasta un mínimo de una hora al día.

La reducción de la jornada de trabajo, llevará aparejado la disminución proporcional del salario.

14. PERMISOS RETRIBUIDOS

De acuerdo con el Estatuto de los Trabajadores y el Reglamento de Régimen Interior:

Xerox equipara la condición de pareja de hecho al matrimonio, en lo que a permisos retribuidos se refiere:

- 23 días laborales de vacaciones al año.
- 1 día extra de vacaciones (Sólo para el 2017)
- QUINCE DÍAS naturales en caso de matrimonio.
- CUATRO DÍAS laborales en caso de nacimiento de hijos.
- CUATRO DÍAS LABORALES en caso de fallecimiento de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- TRES DÍAS LABORALES en caso de enfermedad grave de parientes de hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.
- UN DÍA laboral en el caso de fallecimiento de parientes de tercer grado de consanguinidad o afinidad.

En los tres últimos supuestos si el trabajador necesitase hacer un desplazamiento al efecto, el permiso tendrá DOS DÍAS adicionales.

- DOS DÍAS por traslado del domicilio habitual.
- DOS DÍAS por matrimonio de hijos y hermanos.
- Por el tiempo indispensable para el cumplimiento de un deber de carácter público y personal.

Quienes por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de seis años o a un disminuido físico o psíquico que no desempeñe otra actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional de salario.

EL PRIMER GRADO de consanguinidad o finidad del trabajador incluye a: cónyuge, hijos, padres, suegros, yerno/nuera.

EL SEGUNDO GRADO de consanguinidad o afinidad del trabajador incluye a: hermanos, cuñados, (hermano/a del cónyuge), abuelos (del trabajador o del cónyuge) y nietos.

EL TERCER GRADO de consanguinidad o afinidad del trabajador incluye a: bisabuelos, tíos, sobrinos, biznietos.

15. PERIODO DE ADAPTACIÓN EN CAMBIO DE ACTIVIDAD

En los cambios de actividad profesional, el empleado tendrá un periodo de adaptación de seis meses. Si durante este plazo, la empresa o el empleado decidieran que este volviera a su actividad profesional anterior, se le garantizará un puesto de igual o similar nivel profesional, dentro del mismo municipio al cual perteneciera.

16. SEGUROS COLECTIVOS DE VIDA Y ACCIDENTES

El fallecimiento y la incapacidad profesional total y permanente de los empleados, están cubiertas por una Póliza de Seguro de Vida, con una indemnización equivalente al doble del salario base más antigüedad anual. Además, existe una Póliza de Seguro de Accidentes que garantiza un capital equivalente al salario más antigüedad de CINCO anualidades, como mínimo, de cada empleado.

17. RECONOCIMIENTOS MÉDICOS

Todos los empleados tienen derecho a un reconocimiento médico anual de carácter general. Además los empleados que lo necesiten pueden someterse a reconocimientos médicos específicos.

18. SEGURIDAD SOCIAL (INCAPACIDAD TEMPORAL)

En los casos de Incapacidad Temporal (I.T.), tanto por enfermedad común, maternidad y accidente, la Empresa completará el 100 % del salario real durante los periodos de tiempo siguientes:

Hasta un año de antigüedad	3 meses
Más de 1 año y hasta dos años de antigüedad	6 meses
Más de 2 años y hasta tres años de antigüedad	9 meses
Más de 3 años y hasta 5 años de antigüedad	18 meses
Más de 5 años de antigüedad	24 meses

En los supuestos de enfermedad (I.T.) durante el periodo anual reglamentario de vacaciones, se interrumpirán las mismas por el mismo tiempo que hubiese durado la enfermedad.

Para ello, será necesario que la persona afectada entregue los correspondientes Partes de Baja y Alta de la Seguridad Social, acreditativos del periodo de duración de la enfermedad, y dentro de los plazos establecidos en la legislación vigente.

El empleado afectado deberá incorporarse a su puesto de trabajo en la fecha inicialmente prevista de la finalización de sus vacaciones, disfrutando los posibles días que por enfermedad le quedasen pendientes en las fechas acordadas de común acuerdo con la Compañía.

19. ENTRENAMIENTO Y FORMACIÓN.

La Compañía, consciente de la importancia del entrenamiento y formación en los nuevos productos y las nuevas tecnologías, continuará prestando una especial atención a los planes que tiene diseñados a estos efectos, contemplándose en los mismos la Formación en el conocimiento de las herramientas básicas para empleados que necesiten un desarrollo específico para su puesto de trabajo, manteniendo permanentemente informados a los Representantes de los Trabajadores en la Comisión Mixta.

Se propondrán cursos específicos para cada departamento con cargo a la Subvención de la Fundación Tripartita.

20. PLAN DE IGUALDAD

Según la ley de Igualdad entre mujeres y hombres de marzo de 2007, todas aquellas empresas de más de 250 trabajadores están obligadas a implantar un Plan de Igualdad. Xerox España, es una entidad que promueve la igualdad de oportunidades y diversidad. Su Plan de Igualdad garantiza el respeto a las personas, igualdad de oportunidades en todos los ámbitos y establece medidas de conciliación que favorecen el adecuado balance entre la vida personal y laboral.

Durante el 2016 se ha renovado la comisión mixta de Igualdad con el fin de trabajar en la elaboración de un nuevo Plan de Igualdad que garantice por una parte la continuidad del primer Plan de Xerox, y que recoja por otra parte, todas aquellas novedades referentes a las mejoras continuas que se están llevando a cabo en la compañía en términos de mejorar la Igualdad de oportunidades. Esta comisión mixta cuenta con tres miembros de la representación de los trabajadores entre sus integrantes.

21. GENERAL.

21.1) Los presentes acuerdos serán aplicados con efectos 1 de Enero de 2.017, con excepción de los indicados específicamente con fecha diferente.

21.2) Estos acuerdos estarán vigentes hasta el 31 de Diciembre de 2017, continuando en vigor aquellos puntos que no se vean modificados por acuerdos posteriores.

En todas aquellas materias no recogidas o no previstas en el presente Acuerdo o en los anteriores, se estará a lo dispuesto en el vigente texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (R.D.L. 1/1995, de 24 de Marzo) y en el vigente Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Comunidad de Madrid.

Y en prueba de conformidad, se firma por duplicado y a un sólo efecto en todas sus páginas en la fecha al principio indicada.

Paloma Beamonte Puga

Carlos Luis González Rodríguez

Francisco López Abellán

Jacqueline Quintero
Rosales

Antonio Carpio Chacón

Alejandro Zacaes Artes

Juan Carlos Amodeo Ojeda

Ángel Díaz Barreiro