

En Madrid a 12 de Marzo de 2009.

## REUNIDOS

En representación de la Compañía: D. Camilo Pubill Tocornal.

En representación del Comité de Empresa del centro de trabajo de Madrid:

Ambas partes se reúnen con la intención de formalizar un acuerdo de empresa para los trabajadores de RICOH España, S.L.U. de la Delegación de Madrid, y que tenga como principal objetivo la mayor armonización posible de condiciones así como la conciliación de la vida familiar y laboral de los colectivos formados por los trabajadores de la ex NRG Spain y ex RICOH España, S.L., recientemente fusionadas.

Y se formalizan los siguientes

## ACUERDOS

### Periodo de vigencia

El acuerdo tendrá una vigencia comprendida entre los días 1 de enero de 2009 y 31 de Diciembre de 2011.

No obstante lo anterior, el contenido quedará prorrogado tácitamente de año en año si de mutuo acuerdo no se establece uno nuevo.

### Ámbito de aplicación

El ámbito de aplicación será para todo el personal de RICOH España S.L.U. que está adscrito y presta sus servicios en el centro de trabajo de Alcobendas.

### Garantías individuales

Se respetarán con carácter "ad personam", aquellas condiciones y situaciones personales que resulten más beneficiosas para los trabajadores afectados por el presente acuerdo, que viniesen disfrutando hasta la fecha, a título individual, en virtud de acuerdo o contrato individual, concesión unilateral por parte de la Empresa o por pacto colectivo con vigencia mantenida a título individual en parte o su totalidad para dichos trabajadores.

### Ingreso personal nuevo

Todo el personal de nuevo ingreso en el centro de trabajo de Alcobendas, así como el personal con contrato temporal en vigor, gozará de los derechos y obligaciones recogidos en el presente acuerdo.

### Revisión salarial anual

- a) La revisión salarial anual comprende, por una parte, el incremento del IPC estatal a 31 de diciembre de cada año, y adicionalmente una Evaluación del Desempeño individual que premie el nivel de desempeño de cada trabajador.
- b) La Evaluación del Desempeño (EdD) será individual, a realizar por el superior jerárquico, y revisada por un segundo evaluador. El resultado de la evaluación se situará en un valor de la siguiente escala: Bajo, Regular, Bueno, Muy Bueno y Excepcional. La EdD se realizará y comunicará al trabajador entre los meses de abril a mayo de cada año.
- c) Para los diferentes niveles de desempeño (bajo, regular, bueno, muy bueno o excepcional), la empresa fijará anualmente el porcentaje de incremento adicional para cada nivel, en base a la inflación del último año, los resultados de la empresa y las expectativas para el año siguiente. Se informará al Comité de Empresa de los porcentajes de subida salarial que se aplicarán en la EdD cada año.
- d) Se exceptúa del incremento por la Evaluación del Desempeño el personal comercial.
- e) Los incrementos pactados en el presente acuerdo se practicarán sobre toda la masa salarial compuesta por conceptos fijos (salario base, complemento voluntario, antigüedad, transporte, a cuenta convenio, a cuenta de comisiones fijas, etc.); por lo que quedan exentos de incremento los conceptos variables vinculados a objetivos, como comisiones, bonos, gratificaciones especiales, o incentivos, percibidos por los trabajadores independientemente de su puesto de trabajo o clasificación profesional.
- f) La revisión salarial tendrá efectos desde el 1 de abril de cada año. De manera excepcional, para los trabajadores de la ex RES, en el primer año de vigencia del presente acuerdo, esto es, en el ejercicio 2009-2010, se actualizará el salario de enero a marzo 2009 conforme al IPC al 31 de diciembre 2008 y se pagará la diferencia salarial de los tres meses en forma de atrasos. En el resto de los ejercicios no habrá regularización por este motivo.

### Antigüedad

Para el personal de ex Ricoh SL (RES) la antigüedad no será absorbible de ningún concepto de la nómina, pagándose cuatrienios, según se venía haciendo.

Para el resto del personal el incremento de la antigüedad establecido en el Convenio Colectivo podrá ser absorbido del resto de conceptos de nómina.

### Horarios y jornadas

La jornada de trabajo efectivo en cómputo anual será de 1750 horas en el año 2009, de 1745 horas en el año 2010 y de 1740 horas en el año 2011 y sucesivos años.

Los trabajadores que realicen una jornada anual inferior a la reflejada en este acuerdo se les respetará a título individual.

Se establecen dos tipos de jornada de trabajo:

Jornada continuada, que tendrá una duración de doce semanas, comenzando el penúltimo lunes del mes de junio; y los viernes.

Jornada partida, abarca el periodo de tiempo no incluido en la Jornada continuada.

Jornada partida:

De lunes a jueves:

Entrada a las 8.30h.

Comida de 13.30 a 14.30h.

Salida a las 18.00h.

Viernes:

Entrada a las 8.00h.

Salida a las 14.30h.

Jornada continuada

Entrada a las 8.00h.

Salida a las 14:30h

Las vísperas de días festivos la jornada laboral será de 8.00h. a 14.30h.

No obstante lo anterior, se acuerda que los horarios pueden sufrir modificaciones para garantizar el cumplimiento de la jornada de tiempo de trabajo efectivo pactada para cada año.

Las partes acuerdan que el personal que trabaja en el centro de trabajo de Alcobendas, cuyo puesto de trabajo no tiene movilidad durante la jornada de trabajo, pueda disfrutar de una flexibilidad horaria durante la jornada partida, siendo la hora de entrada de 8:00h u 8:30h y, en consecuencia, la hora de salida de 17:30h o 18:00h.

Los días 24 y 31 de Diciembre serán días no laborables, cuyo tiempo de trabajo se debe recuperar. No obstante lo anterior, se podrá designar un número mínimo de trabajadores para la atención y servicio al cliente, cuya compensación será con un viernes libre.

### Vacaciones

Se acuerda fijar las vacaciones de la siguiente manera:

Personal Ex RICOH España, S.L.: 25 días laborables en 2009 y 26 días laborables en 2010 y 2011, y sucesivos años.

Personal de nueva incorporación y Personal Ex NRG: 24 días laborables en 2009, 25 días laborables en 2010 y 26 días laborables en 2011, y sucesivos años.

Personal Ex Lanier: 25 días laborables más 5 días de libre disposición.

Personal Ex AGFA: 28 días laborables más 5 días de libre disposición.

El disfrute de las vacaciones se regula de la siguiente forma:

- 15 días laborales deben ser disfrutados obligatoriamente durante el periodo de junio a septiembre. El área comercial procurará concentrar estos días de sus vacaciones entre julio y agosto.
- Los restantes días laborales se podrán disfrutar en cualquier momento del año.

- Las vacaciones no se podrán disfrutar después del 31 de enero del año siguiente, salvo excepción de cuatro días máximo. En ningún caso se podrán disfrutar después del 31 de marzo.

#### Materias pendientes de acordar

Las partes se comprometen a seguir negociando de buena fe hasta alcanzar un acuerdo en el resto de las materias contenidas en el Acuerdo de la Ex RES, cuya regulación actual se mantendrá vigente para aquellos trabajadores a los que resultan de aplicación en tanto en cuanto no se alcance nuevo acuerdo respecto de las mismas.

Comité Empresa Madrid

Santiago Perez Gil  
Pedro Garcia  
Santiago Muñoz  
Manuel Alonso  
Francisco Lopez Egea  
José Dominguez  
Javier Jimeno  
Juan Carlos Callejo Gallego  
Antonio Mediavilla Varas

Director de RRHH

Camilo Pubill Tocornal

