

I. COMUNIDAD DE MADRID

D) Anuncios

Consejería de Economía, Empleo y Hacienda

- 3** *RESOLUCIÓN de 23 de mayo de 2017, de la Dirección General de Trabajo de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, sobre registro, depósito y publicación del convenio colectivo de la empresa “Microlán, Sociedad Anónima” (Centro de Alcobendas) (código número 28101822012017).*

Examinado el texto del convenio colectivo de la empresa “Microlán, Sociedad Anónima” (Centro de Alcobendas), suscrito por la comisión negociadora del mismo el día 19 de julio de 2017; completada la documentación exigida en los artículos 6 y 7 del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 2.1.a) de dicho Real Decreto, en el artículo 90.2 y 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, y en el artículo 14 del Decreto 193/2015, de 4 de agosto, por el que se establece la estructura orgánica de la Consejería de Economía, Empleo y Hacienda, y por el que se regulan sus competencias, esta Dirección General,

RESUELVE

1. Inscribir dicho convenio en el Registro Especial de Convenios Colectivos de esta Dirección, y proceder al correspondiente depósito en este organismo.
2. Disponer la publicación del presente Anexo, obligatoria y gratuita, en el BOLETÍN OFICIAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID.

Madrid, a 23 de mayo de 2017.—El Director General de Trabajo, Ángel Jurado Segovia.

PREÁMBULO

El primer Pacto Laboral para el Centro de Trabajo de la Empresa “Microlán, Sociedad Anónima”, en Alcobendas (Madrid), bajo el modelo de integración del Grupo Saica, ha sido acordado por la Comisión Negociadora, formada de una parte, por la Dirección de la Empresa, con poder suficiente para ello, y por otra, por los miembros del Comité de Empresa del Centro de Trabajo de Alcobendas, respectivamente; reconociéndose como interlocutores válidos con legitimidad y representatividad suficientes, bajo los principios de “buena fe” y “confianza mutua”; como instrumento que facilite el cumplimiento de los objetivos de empresa y trabajadores, en busca de la competitividad, mejora del servicio y estabilidad necesaria, y en concreto, introduciendo medidas de flexibilidad, polivalencia y formación, contribuyendo así a mejorar la competitividad del Centro de Trabajo, de tal manera que atraiga inversiones y contribuyendo al mantenimiento y generación de empleo estable.

Capítulo I

Cláusulas generales

Artículo 1. *Ámbito funcional (objeto)*.—En el presente Pacto Laboral negociado entre la Dirección de la Empresa, y en representación de los trabajadores, los miembros de su Comité de Empresa, mutuamente reconocidos como interlocutores legítimamente válidos, se establecen las condiciones laborales complementarias del Convenio Colectivo aplicable (Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industriales auxiliares), por las que se regirán las relaciones de trabajo en dicho Centro, aplicándose con preferencia a las demás normas laborales.

Art. 2. *Ámbito territorial*.—Será de aplicación al Centro de Trabajo de “Microlán, Sociedad Anónima”, en Alcobendas (Madrid), denominado Saica Pack Alcobendas con ubicaciones en Microlán I, II y III.

Art. 3. *Ámbito personal*.—El objeto de las presentes Condiciones Laborales será de aplicación a los Operarios de Producción, Logística y Mantenimiento, excluyendo expresamente a empleados de Estructura (pertenecientes al Colegio de Técnicos y Administrativos).

El Pacto será de aplicación a todo el personal de la plantilla que preste sus servicios en el Centro de Trabajo de la empresa señalada en el artículo anterior al tiempo de entrar en vigor, y a todos aquellos que ingresen o sean trasladados a dichas plantillas dentro de su vigencia.

Art. 4. *Ámbito temporal (vigencia)*.—El presente Pacto Laboral tendrá una vigencia desde el 01/08/2016 al 31/12/2020, con la excepción del artículo 24º cuya vigencia será a partir del 01/09/2016.

Art. 5. *Cómputo*.—Las condiciones pactadas, en su conjunto, forman un todo orgánico indivisible, y a efectos de su aplicación práctica serán computadas globalmente durante cada período anual.

A los efectos de confección de los recibos de salarios, se podrán integrar diferentes partidas o asignar a otras, sin que ello suponga ninguna merma en los pagos garantizados, asegurando su entendimiento para la adecuada comprobación por parte de los trabajadores.

Art. 6. *Compensación*.—Las condiciones pactadas son compensables en su totalidad con las que anteriormente rigieran por mejora pactada unilateralmente concedida por la empresa (mediante mejora de sueldos o salarios, primas o pluses fijos, primas o pluses variables), resolución administrativa o gubernativa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso-administrativo, convenio o pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres, o por cualquier otra causa.

Art. 7. *Absorción*.—Las disposiciones legales futuras serán de aplicación a este Pacto, si bien sus efectos podrán ser compensados y absorbidos siempre que lo permitan las propias disposiciones.

Art. 8. *Vinculación a la totalidad*.—Siendo las condiciones pactadas un todo orgánico e indivisible, el presente Pacto Laboral será nulo, y quedaría sin efecto alguno, en el supuesto de que la Autoridad Administrativa o Judicial competente, en el ejercicio de las facultades que le sean propias, objetare ó invalidase alguno de sus artículos o no aprobara la totalidad de su contenido, que se pacta como uno e indivisible en su aplicación. En cuyo caso sería de aplicación las condiciones tanto laborales como económicas anteriores a la entrada en vigor de este Pacto.

Art. 9. *Denuncia, preaviso y prórroga*.—El contenido del presente Pacto se entenderá tácitamente prorrogado por períodos anuales si llegado al término de su vencimiento ninguna de las partes procede a la denuncia del mismo, con tres meses de antelación, como mínimo. Continuando vigente en caso de denuncia, hasta la finalización de las negociaciones del nuevo Pacto.

Capítulo II

Condiciones de trabajo

Art. 10. *Jornada. calendario laboral.*—La empresa confeccionará y publicará los Calendarios Laborales, previa comunicación al Comité de Empresa, que en todo caso garantizarán:

- a) La jornada de trabajo establecida en el Convenio de aplicación en cómputo anual, o la resultante de la aplicación de lo señalado en el artículo 12º de este Pacto Laboral.
- b) El descanso mínimo legal semanal.
- c) El descanso mínimo entre jornadas, con independencia de que habitualmente se rote en Turnos de Mañana, Tarde y Noche (TM, TT, TN).

Art. 11. *Horarios.*—Con independencia del Turno de Trabajo Adicional Continuo (4º Turno) recogido en el artículo 13º, la jornada en cómputo anual se prestará en función de las necesidades de cada Departamento/Sección en los siguientes horarios:

- a) Horario de Trabajo a Turnos, pudiendo estar asignado a uno de ellos o rotando entre dos o tres de ellos: Turnos de Mañana, Tarde y Noche de 7 horas 45 minutos de trabajo efectivo en el siguiente horario TM (06.00 a 14.00), TT (14.00 a 22.00) y TN (22.00 a 06.00).
- b) Según las necesidades de la Empresa se podrá aplicar el modelo de trabajar un Turno de Trabajo Adicional Continuo (4º Turno), a los habituales de lunes a viernes de mañana, tarde y noche, en el cual se incluirán los sábados mañana, domingo noche y domingo mañana.
- c) Jornada Partida, con parada para la comida de 60 minutos.

Con independencia del horario establecido en los Calendarios Laborales, se podrá cambiar el mismo y deberá notificarse previamente respetando el preaviso legalmente establecido, con independencia de continuar realizando las comunicaciones de plantillas semanales como en la actualidad (siete días naturales).

El Turno de Trabajo Adicional Continuo (4º Turno) no afectará a las percepciones salariales y en cómputo anual de los trabajadores, abonando el Plus Festivo fijado en la Tabla Salarial III, cuando el trabajador realice Jornadas bajo el Sistema en Continuo (4º Turno), que no coincidan con los días de trabajo establecidos para el personal con trabajo a 3 Turnos o Jornada Partida.

Art. 12. *Distribución irregular de la jornada (“bolsa de horas”).*—La jornada de trabajo es la regulada en el Convenio Colectivo de aplicación y que se distribuye anualmente en el Calendario Laboral, considerándola de naturaleza plurianual a los efectos de este apartado.

Una vez fijada anualmente esta jornada en cada Calendario Laboral, podrá “a posteriori” reducirse anualmente en un máximo de veinte días de trabajo (Jornadas de Paro Técnico) o incrementarse anualmente en un máximo de quince días (Jornadas Adicionales) o las horas equivalentes.

Se entenderá como Paro Técnico, un descenso significativo y prolongado de la producción en el tiempo, que implique la parada de líneas de producción y se utilizará para evitar la aplicación de otras medidas como un Expediente de Regulación de Empleo Temporal.

El preaviso tanto de las jornadas de paro técnico como de las jornadas adicionales, será de 5 días.

La utilización irregular de la jornada “a posteriori” denominada “Bolsa de Horas” deberá notificarse previamente a los Representantes de los Trabajadores respetando el preaviso legalmente establecido, con independencia de continuar realizando las comunicaciones de plantillas semanales como en la actualidad (7 días).

La utilización de esta Bolsa de Horas se producirá o bien de manera colectiva, o bien de manera individual en la medida en que dichas causas afecten a una Línea de Producción, a un Área concreta, Turno de Trabajo; y si al utilizarla se dan circunstancias especiales, se aplicarán criterios proporcionales y en cómputo global para los casos individuales de incapacidad temporal, permisos retribuidos, contratos temporales, excedencias, vacaciones de opción individual y otros casos excepcionales.

La Distribución Irregular de la Jornada no afectará a las percepciones salariales y en cómputo anual de los trabajadores, abonando el Plus Festivo de 36 euros cuando el trabajador realice Jornadas Adicionales o recupere Jornadas de Paro Técnico en días marcados como no laborables en el calendario laboral aplicable.

La devolución de los días/horas utilizados se realizará de tal manera que se respeten en todo caso los derechos mínimos necesarios de descansos entre jornadas, semanales y de

vacaciones, atendiendo las solicitudes que realicen los trabajadores respecto a la fijación de tales descansos.

Para los contratos temporales, jubilados parciales y otras extinciones del vínculo laboral se ajustarán los días en el finiquito o bien en la concreción de días pendientes de trabajar para los jubilados parciales.

No obstante lo anterior y para una adecuada adaptación en la utilización de esta herramienta flexibilizadora, se establecen los siguientes criterios:

- Para utilizar la Jornadas de Paro Técnico será necesario que la Dirección de la Empresa justifique a la Representación de los Trabajadores, con carácter previo, la existencia de causas objetivas, evitando así otras medidas que afecten al empleo.
- Las jornadas de Paros Técnicos o devolución de Jornadas Adicionales, tanto individual como colectivamente, se fijarán junto a días festivos/vacantes/libres y de vacaciones, acumulando más de una jornada si fueran necesarias.
- La devolución de los Paros Técnicos o realización de Jornada Adicionales será trabajando los sábados mañana, domingo noche y domingo mañana, por este orden de prelación, conforme fueran necesarios.

Art. 13. Turno de trabajo adicional continuado (4º turno).—La jornada se prestará realizando un turno adicional semanal, a los habituales de lunes a viernes de mañana, tarde y noche (TM, TT y TN), en los cuales se incluirán los sábados mañana (SM), domingo noche (DN) y domingo mañana (DM), por este orden.

Se podrá aplicar en su conjunto o parcialmente según las necesidades organizativas y productivas que se precisen, siempre y cuando en la misma semana de su utilización las máquinas equivalentes hayan estado productivas en los 15 turnos de mañana, tarde y noche de lunes a viernes.

Con ello se garantizará la posibilidad de trabajar un máximo de 54 turnos anuales adicionales.

La activación de este Turno de Trabajo Adicional Continuado (4º Turno) no podrá superar más de 4 meses al año, en su conjunto.

Se abonará el Plus Festivo fijado en la Tabla Salarial III, cuando el trabajador realice Jornadas bajo el Turno de Trabajo Adicional Continuado (4º Turno), que no coincidan con los días de trabajo establecidos para el personal con trabajo a 3 Turnos o Jornada Partida.

La devolución de los días/horas utilizados bajo este sistema, que superasen la jornada de trabajo anual establecida, se realizará de tal manera que se respeten en todo caso los derechos mínimos necesarios de descansos entre jornadas, semanales y de vacaciones.

Art. 14. Comisión de Flexibilidad.—Se constituirá una Comisión de Seguimiento que velará por el adecuado desarrollo y control de la Distribución Irregular de Jornada (“Bolsa de Horas”) y el Sistema de Trabajo Adicional Continuado, formada por tres miembros por cada parte, supervisando que la aplicación de las medidas de flexibilidad se apliquen de manera racional y homogénea.

La Comisión de Flexibilidad llevará un seguimiento exhaustivo de la aplicación de la Bolsa de Horas y del Turno de Trabajo Adicional Continuado, que garantizará en cómputo anual que cada trabajador que haya optado por el Descanso Compensatorio disfrute de 25 fines de semana completos al año, además de los fines de semana incluidos en las vacaciones y los fines de semana previos a las mismos.

Salvo excepciones, se intentará no activar a un mismo trabajador dos fines de semana consecutivos.

Esta Comisión se reunirá como mínimo mensualmente y en todo caso cuando lo solicite una de las partes.

Capítulo III

Condiciones económicas

Art. 15. Estructura salarial del convenio estatal. revisión salarial.—Se respetará la estructura salarial establecida en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industriales Auxiliares, así como sus conceptos y las sucesivas actualizaciones de los mismos.

Adicionalmente, se pactan los conceptos retributivos detallados en el presente capítulo que atenderán a la naturaleza definida y que se actualizarán según lo establecido en la Disposición Adicional Segunda del Pacto.

Todas las cuantías señaladas para los distintos conceptos retributivos se entenderán para los trabajadores que presten sus servicios a tiempo completo. Los trabajadores que por

cualquier causa desempeñen su trabajo a tiempo parcial percibirán los mismos conceptos en las cuantías proporcionales que correspondan a su tiempo de trabajo.

Art. 16. *Plus compensación bocadillo*.—Todos los trabajadores de plantilla de operarios de Producción y Logística asignados con horario a turnos con derecho a descanso para el bocadillo, como consecuencia del sistema organizativo que permite descansar para el bocadillo sin que se paren las instalaciones de Producción, percibirán por día de trabajo el Plus Compensación Bocadillo de acuerdo a las cantidades detalladas en la Tabla Salarial I. En estas cuantías indicadas se encuentra la parte correspondiente a la retribución en días de vacaciones.

No se computará como tiempo efectivo de trabajo los quince minutos dedicados al descanso por bocadillo.

Art. 17. *Horas extraordinarias*.—Las horas extraordinarias se abonarán en las cantidades detalladas en las columnas A, B y C de la Tabla Salarial II, pudiendo acumular ocho de ellas para sustituirlas por un día de descanso compensatorio.

En el caso de compensar horas extraordinarias por descanso compensatorio, se aplicará el criterio del párrafo anterior y se pagará un plus por día compensado denominado “Plus Descanso Compensatorio” definido en el artículo 18º, con la cuantía detallada en la Tabla Salarial III.

No se computarán como horas extraordinarias los períodos de descanso para las comidas, almuerzos y bocadillos, ni las horas para formación.

Los trabajadores a quienes se les notifique el uso de Jornadas Adicionales de la Bolsa de Horas o les corresponda trabajar en días festivos por estar asignados al Turno de Trabajo Adicional Continuo (4º Turno), podrán optar a nivel individual entre:

- a) Disfrutar de un día de descanso y cobrar el Plus Festivo/Plus Descanso Compensatorio del Artículo 18º.
- b) Cobrar dicho turno de trabajo a razón de Horas Extraordinarias Ordinarias, hasta el límite legal establecido.

Art. 18. *Plus festivo/plus de descanso compensatorio*.—Los trabajadores que trabajen la jornada completa en días no señalados como de trabajo en el Calendario Laboral anual percibirán, independientemente de las retribuciones que les correspondan, un plus denominado “Plus Festivo/Plus Descanso Compensatorio” por el importe detallado en la Tabla Salarial II, salvo que el trabajo se hubiera realizado a base de horas extraordinarias.

No lo cobrarán aquellos trabajadores que se contraten específicamente para trabajar total o parcialmente en días festivos o vacantes, según el calendario laboral del Centro de Trabajo correspondiente.

Tampoco lo cobrará el personal que permanezca trabajando durante los períodos oficiales de vacaciones, según calendario general del Centro, por disfrutar las mismas en otros períodos.

También se abonará este plus a los trabajadores que acumulen ocho horas extraordinarias y opten por la sustitución de un día de descanso compensatorio, así como a las personas que trabajen Jornadas Adicionales o recuperen Jornadas de Paro Técnico como consecuencia de la Distribución Irregular de la Jornada recogida en el artículo 12.

Del mismo modo, los trabajadores asignados a los equipos con Sistema de Trabajo Adicional Continuo (4º Turno) percibirán dicho “Plus Festivo/Plus Descanso Compensatorio” por el importe detallado en la Tabla Salarial III, en compensación por cada turno de trabajo efectivo que coincida con sábado, domingo y festivo de carácter nacional, autonómico o local que no coincida con los días de trabajo establecidos para el personal con Sistema de Trabajo a 3 Turnos o Jornada Partida.

Art. 19. *Nocturnidad en vacaciones*.—Para proceder al pago del concepto de nocturnidad en vacaciones, se tomará como módulo para el cálculo las cantidades percibidas por el concepto de nocturnidad correspondiente al año natural (Enero a Diciembre) inmediatamente anterior al año en que se abona la nocturnidad en vacaciones que se está calculando. La cantidad anual resultante se dividirá entre once siendo el resultado la repercusión de la nocturnidad en vacaciones. Dicha cantidad se incrementará con el porcentaje correspondiente a la subida que el concepto de nocturnidad haya tenido en el Convenio Colectivo Estatal de aplicación durante el año de pago. El abono se realizará en el mes de septiembre.

Art. 20. *Horas de formación*.—Con efectos 01/01/2016, las horas que se dediquen a la formación de los trabajadores organizada por la empresa y fuera de la jornada laboral obligatoria, se abonarán con la cuantía detallada en la Tabla Salarial III y no tendrán consideración de horas extraordinarias.

No obstante lo anterior, y considerando la potestad que la legislación permite a las partes en el marco de la negociación colectiva respecto al modo de disfrute del permiso anual para la formación profesional para el empleo o su acumulación quinquenal, se acuerda que

se organizará fuera de las jornadas de trabajo efectivas señaladas en el calendario laboral o en su Distribución Irregular de la Jornada, abonando 5 euros por hora, y considerándose expresamente jornada efectiva adicional a la jornada máxima anual aplicable y regulada en el Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares. En el mes de diciembre de cada año, se abonarán las horas del permiso de formación no realizadas en los doce meses precedentes, contabilizándose a estos efectos, tanto la formación realizada dentro como fuera de la jornada.

Art. 21. Prima de competitividad.—Se establece una Prima de Competitividad, de naturaleza variable y no consolidable, percibiéndose mensualmente durante los 12 meses del año y con pago a mes vencido, en proporción a los días naturales contratado sin suspensión de su relación laboral por ninguna de las causas (incluidas vacaciones y los descansos legales que correspondan), que se regirá por las siguientes condiciones:

- a) El objetivo de la Prima es mejorar continuamente la competitividad de la Fábrica siendo este el Principio por el que se rige, y en consecuencia, debiendo reflejarse anualmente dicha mejora.
- b) La prima será de aplicación para todo el personal de los Grupos Profesionales de Mano de Obra con cotización diaria a la Seguridad Social (no se incluyen Directivos, Mandos, Técnicos, Administrativos y Asimilados); coincidente con el censo del colegio electoral de Especialistas.
- c) La Prima estará ligada al cumplimiento de los siguientes objetivos, todos ellos de carácter colectivo, y con la siguiente ponderación en el resultado final:
 - 1) Reducción del Absentismo: 25 por 100.
 - 2) Incremento de la Productividad: 35 por 100.
 - 3) Incremento de la Calidad: 35 por 100.
 - 4) Reducción en la Merma Neta: 5 por 100.
- d) Criterios de los objetivos:
 - 1) Reducción del Absentismo (25 por 100), entendido como el objetivo de reducir el nivel de absentismo por Enfermedad Común y Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional.
En concreto, el ratio para el cálculo será el absentismo medio acumulado de los doce meses anteriores (TAM: Tasa de absentismo móvil), tanto por Enfermedad Común como por Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional, entendiendo como absentismo (%):
 - % EC: Horas perdidas por EC/horas teóricas* 100.
 - % AT: Horas perdidas por AT/horas teóricas* 100.
 Para el cálculo de dicho ratio se incluye a la totalidad de la plantilla legal del Centro de Trabajo, con independencia que los participantes y cobro de la prima se ciña al colectivo definido en la condición b).
Se llevará un control mensual y acumulado para conocer su evolución por los Comités de Seguridad y Salud Laboral.
Los objetivos y escalados para el año 2016, serán los siguientes:

Escalado	Ratio conseguido	
0%		> 6%
25%	5,99%	5,50%
50%	5,49%	5,25%
75%	5,24%	5,00%
100%	4,99%	3,75%
105%	3,74%	3%
110%	< 2,99%	

- 2) Incremento de la Productividad (35 por 100), entendido como los metros cuadrados producidos por cada hora trabajada.

En concreto, el ratio para el cálculo será: M2/hora trabajada.

En concreto, el ratio para el cálculo será la productividad (M2/hora) media acumulada de los doce meses anteriores (TAM: Productividad media móvil 12 meses).

Para el cálculo de las Horas Trabajadas (horas teóricas + horas extraordinarias – absentismo) se incluye a la totalidad de la plantilla legal del Centro de Trabajo, incluidas las horas realizadas por los trabajadores de puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, con independencia de que los participantes y cobro de la prima se cña al colectivo definido en la condición b).

Los objetivos y escalados para el año 2016, serán los siguientes:

Escalado	Ratio conseguido	
0%		< 160
25%	160,1	165
50%	165,1	170
75%	170,1	175
100%	175,1	195
105%	195,1	205
110%	> 205,1	

- 3) Incremento de la Calidad (35 por 100), entendido como el objetivo de superar los niveles mínimos de calidad establecidos, en relación a los niveles de calidad de aceptación que el mercado actual exige.

El ratio para el cálculo será el siguiente:

PPM: Partes por Millón, cantidad de piezas defectuosas entregadas al cliente sobre el total de piezas entregadas.

Piezas defectuosas entregadas al cliente/Total piezas entregadas.

Se entienden por piezas defectuosas aquellas rechazadas, devueltas o no, por el cliente por defectos achacables a la producción.

En concreto, para el cálculo del PPM, se tendrá en cuenta el PPM medio acumulado de los doce meses anteriores (TAM: PPM media móvil 12 meses).

Los objetivos y escalados para el año 2016 serán los siguientes:

Escalado	Ratio conseguido	
0%		> 5000
25%	4999	4500
50%	4499	4000
75%	3999	3500
100%	3499	1500
105%	1499	1000
110%	< 999	

- 4) Reducción de la Merma Neta (5 por 100), definida como el porcentaje de recorte desechado respecto del consumo total de papel como consecuencia del proceso productivo.

El ratio para el cálculo será el siguiente:

Kg recorte - Kg recorte troquelado

Merma Neta = -----
 Kg papel consumido + Consumo almidón + Consumo Aditivo

En concreto, se tendrá en cuenta la Merma Neta media acumulada de los doce meses anteriores (TAM: Merma neta media móvil 12 meses).

Los objetivos y escalados para el año 2016 serán los siguientes:

Escalado	Ratio conseguido	
0%		> 13,25%
25%	13,24%	13%
50%	12,99%	12,75%
75%	12,74%	11,50%
100%	11,49%	10,50%
105%	10,49%	10%
110%	< 10%	

- e) Las cuantías de la Prima para todo el período de vigencia (01/08/2016-31/12/2020) serán los detallados en la Tabla Salarial III. En el año 2016 se aplicará de manera proporcional a partir del mes siguiente de la firma del Pacto Laboral.

No obstante, anualmente, la Empresa podrá actualizar los criterios de aplicación de la Prima de Competitividad, la ponderación de cada uno de los objetivos, el detalle a alcanzar, el método de cálculo y el importe de dichos incentivos, previo análisis conjunto e información a los Representantes de los Trabajadores.

Art. 22. Plus de especialización.—Considerando como elementos objetivos suficientes la experiencia y adiestramiento adquiridos por el paso del tiempo en la Empresa, la formación continuada y el intercambio de experiencias entre los trabajadores, se establece un plus de especialización para todo el personal adscrito a la plantilla de mano de obra, que se devengará por meses naturales en las cuantías anuales detalladas en la Tabla Salarial III, y que se pagarán en 12 pagas iguales a lo largo de los 12 meses del año, atendiendo a los siguientes criterios:

- Plus Especialización 18 meses: lo percibirán los trabajadores con una antigüedad en la empresa de más de 18 meses.
- Plus Especialización 24 meses: lo percibirán los trabajadores con una antigüedad en la empresa de más de 24 meses, no siendo acumulable al plus de especialización de los 18 meses.
- Plus Especialización 36 meses: lo percibirán los trabajadores con una antigüedad en la empresa de más de 36 meses, no siendo acumulable a los anteriores pluses de especialización de los 18 y 24 meses.

Capítulo IV

Mejoras sociales

Art. 23. Complemento de IT por EC/AnL y AT/EP.—La Empresa complementará a los trabajadores en situación de Incapacidad Temporal por Enfermedad Común y Acciden-

te no Laboral, desde el primer día de la baja y por un tiempo máximo de dieciocho meses, hasta el cien por cien de la base reguladora de cotización a la Seguridad Social por Contingencias Comunes de acuerdo a la normativa vigente que la regula, excepto la prorrata de las pagas de vencimiento superior al mes por abonarse las mismas al 100 por 100 en su momento habitual de pago. Este complemento, será tal, que mensualmente considerado, suponga cobrar una cantidad igual a la de dicha base reguladora, excluyendo de la misma los importes correspondientes a las percepciones salariales de cuantía variable, tales como el Plus de Descanso Compensatorio/Plus Festivo, la Prima de Competitividad, las Horas Extraordinarias, las Horas de Formación, Plus de Nocturnidad, Plus Compensación Bocado y cualquier otro concepto entregado como retribución en especie; y que como máximo, los complementos supongan cobrar lo que el trabajador en cuestión hubiera cobrado de haber estado trabajando en cuantía bruta, con la única salvedad de los casos en que los procesos de Incapacidad Temporal se hubieran iniciado en años anteriores, en los que la base para el complemento será la media de los tres últimos meses del año en que se inició la suspensión del contrato por este motivo, siempre que el Absentismo Medio Acumulado de los doce meses anteriores (TAM: Tasa de Absentismo Móvil) por estos conceptos (EC/AnL, AT/EP), cumpla las siguientes normas:

- Si está por debajo del dos con cinco por ciento ($< 2,5$ por 100), se complementará hasta el cien por ciento (100 por 100) de la base de cotización de Contingencias Comunes.
- Si se encuentra entre el dos con cinco por ciento y el tres con cinco por ciento ($\geq 2,5$ por 100- $< 3,5$ por 100), se complementará hasta el ochenta y cinco por ciento (85 por 100) de la base de cotización de Contingencias Comunes.
- Si se encuentra entre el tres con cinco por ciento y el cuatro por ciento ($> 3,5$ por 100- ≤ 4 por 100), se complementará hasta el sesenta por ciento (60 por 100) de la base de cotización de Contingencias Comunes.
- Si se encuentra por encima del cuatro por ciento (> 4 por 100) no se complementará.
- En caso de hospitalización se garantizará el cien por ciento (100 por 100) de la base de cotización de Contingencias Comunes.
- En caso de Incapacidad Temporal (IT) por Accidente de Trabajo o Enfermedad Profesional (AT/EP), se garantiza a partir del quinto día de IT, el cien por ciento (100 por 100) de la base de cotización a la S.S. por contingencias comunes del mes anterior al inicio del proceso de I.T.
- En el control del porcentaje del absentismo para el abono del complemento del 100/85/60 por 100 de la base de cotización que el trabajador hubiera cobrado sin contar los pluses variables, se procederá de la siguiente manera:
 - Este índice se obtendrá dividiendo las horas no trabajadas por baja derivada de Enfermedad Común/Accidente no Laboral y Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional por 100 entre las horas normales teóricas de trabajo, incluyendo la totalidad de la plantilla dada de alta en la Seguridad Social en el mismo, con independencia de su asignación organizativa en la empresa.
 - El control se realizará sobre días naturales.

La parte que de este complemento corresponda a la prorrata de gratificaciones de vencimiento superior al mes (de pago no prorrateado a lo largo de los doce meses del año), se abonará en la fecha de pago habitual de las mismas.

Los servicios médicos efectuarán los controles previstos en el artículo 20 del Estatuto de los Trabajadores para la consecución del objetivo citado anteriormente.

En los supuestos en que los trabajadores, no reúnan las condiciones legales para ser beneficiarios de la Incapacidad Temporal, este complemento se limitará a la cantidad que le hubiera correspondido en el caso de tener derecho a la prestación (art. 130 a). L.G.S.S.).

Art. 24. Seguro de vida y accidente laboral.—A partir del 01/09/2016 y durante la vigencia de este Pacto Laboral, la Empresa se compromete a contratar un seguro para toda la plantilla legal de alta en el Centro de Trabajo que no disponga de otro seguro de la Empresa superior, cuya relación laboral sea de carácter indefinido, que cubra las contingencias de fallecimiento por cualquier causa y la Incapacidad Permanente por Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional, con las siguientes coberturas:

- a) Fallecimiento por cualquier causa (24 horas): 20.000 euros.
- b) Invalidez Permanente (Incapacidad Permanente Total, Absoluta o Gran Invalidez) por Accidente de Trabajo/Enfermedad Profesional: 40.000 euros.

Art. 25. *Bolsa actividades deportivas y culturales.*—La Empresa abonará, durante la primera quincena del mes de enero, la cantidad de detallada en la Tabla Salarial III.

Dicha cantidad solo podrá emplearse para la financiación de acciones y actividades que supongan beneficio para la plantilla y su distribución será acordada anualmente en Asamblea y gestionada por el Comité de Empresa de acuerdo a la legalidad vigente, no pudiendo ser utilizada en ningún caso como pago directo en dinero a los trabajadores.

Art. 26. *Jubilación parcial.*—La Empresa se compromete a gestionar las Jubilaciones Parciales de aquellos trabajadores que cumplan los requisitos de acuerdo a la legislación vigente en cada momento y que así lo soliciten por escrito de manera expresa.

Art. 27. *Premio de fidelidad.*—Se establece un premio a la fidelidad por los servicios prestados a la empresa durante una permanencia ininterrumpida de 25 años. El importe de dicho concepto consistirá en 15 días de salario Convenio de su Grupo Salarial de acuerdo al Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, del año natural en que se cumple el requisito de permanencia. Se hará efectivo el pago en la mensualidad en que cumpla los 25 años.

DISPOSICIONES ADICIONALES

Primera. *Legalidad.*—En todo lo no previsto en el presente Pacto Laboral, serán de aplicación las disposiciones legales vigentes y en particular lo regulado en el Convenio Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industriales Auxiliares.

Segunda. *Revisiones salariales.*—Las condiciones económicas de las Tablas Salariales número I, II y III, son las correspondientes al año 2016. Para los siguientes años de vigencia se actualizarán en los siguientes porcentajes:

— Años 2017, 2018, 2019 y 2020:

- a) Si el incremento del PIB a precios constantes de ámbito nacional del año inmediatamente anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es inferior al 1 por 100, el incremento de las Tablas Salariales será del Cero con Cinco por Ciento (0,5 por 100).
- b) Si el incremento del PIB a precios constantes de ámbito nacional del año inmediatamente anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) es igual o superior al 1 por 100 e inferior al 2 por 100, el incremento de las Tablas Salariales será del Cero con Ochenta por Ciento (0,80 por 100).
- c) Si el incremento del PIB a precios constantes de ámbito nacional del año inmediatamente anterior, publicado por el Instituto Nacional de Estadística (INE) alcanza o supera el 2 por 100, el incremento de las Tablas Salariales será del Uno por Ciento (1 por 100).

Tercera. *Despidos objetivos colectivos.*—En el supuesto de producirse despidos colectivos por causas objetivas en el centro de trabajo para el colectivo del ámbito personal de este Pacto Laboral, se establece la fecha de antigüedad creciente como criterio de selección de los trabajadores incluidos en los mismos. Es decir, se comenzaría por incluir a los trabajadores con menor antigüedad.

Cuarta. *Sistema de clasificación profesional mediante grupos profesionales.*—Todos los trabajadores del ámbito personal de este Pacto Laboral se clasificarán profesionalmente de conformidad con el sistema de clasificación profesional establecido en el Convenio Colectivo de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares.

Quinta. *Plan de igualdad.*—Con independencia del tamaño del Centro de Trabajo, ambas partes se comprometen a disponer de un Plan de Igualdad bajo el “modelo del Grupo Saica” antes del 31.07.17.

Sexta. *Comisión paritaria interpretativa.*—Se establece una Comisión Paritaria de Interpretación y Vigilancia de lo acordado en este Pacto, constituida por dos Representantes de los Trabajadores y dos representantes de la Dirección de la Empresa.

Las funciones de la Comisión Mixta serán las siguientes:

- a) Resolver cuantas dudas e interpretaciones se susciten, así como velar por el cumplimiento de los acuerdos contenidos en el presente Pacto Laboral.
- b) Actualización y modificación, si procede, de las normas del Pacto.
- c) Cuantas otras actividades tiendan a la eficacia práctica del Pacto.
- d) Solventar las discrepancias que pudieran existir en cuanto a la modificación sustancial de las condiciones de trabajo reguladas en el artículo 41.6 del Estatuto de

los Trabajadores y en la inaplicación salarial del artículo 82.3 del mismo texto legal, de acuerdo a la legalidad vigente de cada momento.

- e) Conocer las medidas para contribuir a la flexibilidad interna de la empresa, de conformidad a la legalidad vigente de cada momento.

La Comisión Paritaria Interpretativa del Pacto Laboral de Empresa actuará siguiendo el siguiente procedimiento que garantizará la transparencia, legalidad, participación y celeridad en busca de la mejor solución consensuada paritariamente:

1. Cada una de las dos partes podrá comunicar por escrito las cuestiones objeto de tratamiento por la Comisión Paritaria Interpretativa del Pacto Laboral, aportando cuanta documentación explicativa estime conveniente.

2. Una vez analizada la solicitud por la otra parte, y en el plazo máximo de siete días naturales se reunirá el pleno de la Comisión.

3. Salvo que ambas partes acuerden un plazo superior, atendiendo a la complejidad del asunto, en el plazo de máximo de tres días laborales se levantará acta de lo acordado.

Séptima. *Procedimiento extrajudicial de conflictos (adhesión a los acuerdos interprofesionales de resolución extrajudicial de conflictos).*—Ambas partes acuerdan someterse, en cuanto a la resolución de conflictos de trabajo se refiere y en particular en lo referido a solventar las discrepancias que pudieran existir tras la finalización de los plazos máximos de negociación establecidos por la legislación vigente, al Instituto Laboral de la Comunidad de Madrid.

DISPOSICIÓN FINAL

Única. *Cláusula derogatoria.*—Este Pacto Laboral de mejora del Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industriales Auxiliares para el Centro de Trabajo de la Empresa “Microlán, Sociedad Anónima”, en Alcobendas (Madrid) recoge la totalidad de las condiciones aplicables a los trabajadores, sustituyendo expresamente cualquier otro Pacto Colectivo o Individual, costumbre o uso social aplicado con anterioridad al mismo.

DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Considerando que la Prima de Competitividad regulada en este Pacto es de nueva implantación, y con el fin de garantizar un adecuado diseño inicial que facilite el cumplimiento de los objetivos de la empresa y de los trabajadores, se establece un Período de Prueba transitorio hasta el 31/12/2017, en el que se realizará un seguimiento de la misma atendiendo a los siguientes criterios:

- Se constituirá una Comisión de Competitividad compuesta por 3 miembros en representación de los Representantes de los Trabajadores y 3 en representación de la Empresa, que velará por el adecuado diseño, fijación de objetivos y seguimiento del cumplimiento de los mismos.
- La Comisión de Competitividad se reunirá mensualmente para alcanzar sus objetivos.
- En el supuesto de observar desviaciones producidas por causas objetivas durante un trimestre consecutivo de este período transitorio, podrá modificarse el objetivo fijado, e incluso si procede la aplicación retroactiva del mismo.
- Dicha Comisión de Competitividad se mantendrá activa hasta la finalización de la vigencia del presente Pacto Laboral.

AÑO 2016

TABLA SALARIAL Nº I- EUROS- PLUS BOCADILLO

	A
NIVEL	PLUS BOCADILLO
10	7,49
11	7,49
12	7,49
13	7,49
14	7,49
15	7,09
16	6,82
17	6,52
18	6,49
19	6,43

ANTIGÜEDAD EN PLUS BOCADILLO								
PERIODO	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q
PORCENTAJE	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24

AÑO 2016

TABLA SALARIAL Nº II- EUROS- HORAS EXTRAS

	A	B	C
NIVEL	HORAS EXTRAS		
	ORDINARIAS DIURNAS	SABADO Y NOCTURNAS	FESTIVAS (l/Domingos)
10	19,47	25,97	25,97
11	19,47	25,97	25,97
12	19,47	25,97	25,97
13	19,47	25,97	25,97
14	19,47	25,97	25,97
15	18,26	24,33	24,33
16	17,45	23,26	23,26
17	16,56	22,08	22,08
18	16,49	21,97	21,97
19	16,31	21,73	21,73

ANTIGÜEDAD EN HORAS EXTRAORDINARIAS

PERIODO	1 T	2 T	1 Q	2 Q	3 Q	4 Q	5 Q	6 Q
PORCENTAJE	1,03	1,06	1,09	1,12	1,15	1,18	1,21	1,24

AÑO 2016

TABLA SALARIAL Nº III- EUROS- OTROS CONCEPTOS ECONOMICOS

CONCEPTO	ARTÍCULO	CUANTIA€	
Plus Descanso Compensatorio/ Plus Festivo	18º	36,00	€/turno
Horas Formacion	20º	5,00	€/hora
Prima Competitividad	21º	€/mes	€/año
		125,00	1.500,00
Plus Especializacion	22º	Plus Especializacion	€/año
		18 meses	600,00
		24 meses	1.200,00
		36 meses	1.800,00
Bolsa Actividades Deportivas y Culturales	25º	9.412,99	€/año

MODELO DE GARANTÍA “AD PERSONAM”: COMPLEMENTO SALARIAL DE EMPRESA (CSE)**En Alcobendas (Madrid), a 1 de Agosto de 2016****REUNIDOS****De una parte,**

Dn/a Virginia García Yebra, mayor de edad, con D.N.I. nº....., en calidad de Directora de Recursos Humanos, y en nombre y representación de la empresa MICROLAN,

Y de la otra parte,

El trabajador de la empresa, Don (En adelante “El Trabajador”) con D.N.I. nº....., de Grupo Profesional , y Nivel Salarial y fecha de antigüedad de.....,

Reconociéndose ambas partes capacidad para pactar y obligarse, acuerdan formalizar el presente documento de garantía “ad personam” recogida en el concepto salarial denominado Complemento Salarial de Empresa (CSE), en torno a las siguientes,

ESTIPULACIONES

Primero.- Que el trabajador con antigüedad en la empresa anterior a 2015, era partícipe de los antiguos sistemas de trabajo y retribución variable, no existentes en la actualidad que fueron sustituidos por la actual Prima de Competitividad regulada en el 1º Pacto Laboral de Empresa para el Centro de Microlán en Alcobendas (Pack Alcobendas).

Segundo.- Que como consecuencia de la transformación descrita en el punto anterior, y en base a las mayores percepciones variables individuales percibidas en el periodo 2013/2015, se garantiza al trabajador la percepción “Ad Personam” del denominado “Complemento Salarial de Empresa” (CSE) que asciende en cómputo anual a la cantidad de.....euros (.....euros), que se percibirá en doce pagas iguales durante los doce meses del año natural.

Tercero.- Que dicho Complemento Ad Personam, se percibirá en el año 2016, de manera proporcional a partir de la fecha 01.08.16.

Cuarto.- Que la cuantía de dicho CSE, sólo podrá compensarse o absorberse total o parcialmente por futuros ascensos que implicaran un nivel salarial superior, excepto en los casos de ascensos hasta el Nivel Salarial 10 (ascensos de Nivel 19 a Nivel 10).

Quinto.- Que la cuantía de dicho CSE se actualizará anualmente en el mismo porcentaje establecido en la Disposición Adicional Segunda del Pacto Laboral.

Y para que así conste y para mayor seguridad jurídica, se firma el presente documento individual de carácter “ad personam” como condición salarial más beneficiosa del trabajador, a un solo efecto en el lugar y fecha al inicio indicados.

EL TRABAJADOR**POR LA EMPRESA**

(03/19.005/17)

