

### III. OTRAS DISPOSICIONES

#### MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**2582** *Resolución de 2 de marzo de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registran y publican los Acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU.*

Visto el texto de los acuerdos de prórroga y modificación del Convenio colectivo de la empresa Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. (código de convenio n.º: 90014192012002), publicado en el «BOE» de 20-12-2013, acuerdos que fueron suscritos, con fecha 27 de enero de 2015, de una parte, por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra, por las secciones sindicales de UGT, CC.OO. y CTI-CSIF, en representación del colectivo laboral afectado, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de los citados acuerdos de prórroga y modificación en el correspondiente Registro de Convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

Disponer su publicación en el «Boletín Oficial del Estado».

Madrid, 2 de marzo de 2015.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

#### **ACUERDO DE PRÓRROGA Y MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO 2013-2014 HASTA EL 31 DE DICIEMBRE DE 2015**

Ambas partes acuerdan formalizar la prórroga y modificación del Convenio colectivo de Logista SAU 2013-2014, así como de los anexos al mismo, hasta el 31 de diciembre de 2015, modificando únicamente los artículos 2 y 5 que regulan, respectivamente, la vigencia y las modalidades de contratación, 10, 11, 12, 13, 15 y 43 sobre normativa de ingresos y promoción, 28 sobre los aspectos económicos y el 91 sobre cláusula de garantía, en los términos que a continuación se concretan. Los artículos modificados quedan de la siguiente manera:

Artículo 2. *Vigencia.*

El presente Convenio colectivo entrará en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2015.

El presente Convenio colectivo podrá ser denunciado por cualquiera de las partes en el periodo de los tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, entre el 01/10/2015 y el 31/12/2015 ambos incluidos.

Dicha denuncia se realizará por escrito fehaciente a todas las partes legitimadas para la negociación del nuevo Convenio colectivo, cuya negociación comenzará en un plazo máximo de un mes tras la denuncia y se extenderá como máximo a un plazo de catorce

meses a partir del 31 de diciembre de 2015, periodo durante el cual se mantendrá la ultraactividad del Convenio colectivo, todo ello según el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Tras ese periodo finalizará a todos los efectos la ultraactividad.

#### Artículo 5. Modalidades de Contratación.

##### 2. Contratos formativos.

##### Contratos en prácticas.

Cuando la conveniencia de los servicios así lo requiera, la empresa podrá admitir personal por esta modalidad, de acuerdo con la normativa vigente en cada momento. La duración del contrato en prácticas será la prevista en la legislación general vigente. Por lo tanto, actualmente, no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de dos años.

La empresa informará a los trabajadores sobre las oportunidades de trabajo que pretenda ofertar al mercado de trabajo con esta modalidad de contrato formativo, de tal manera que los empleados de Logista, S.A. puedan concurrir a la selección de candidatos en las mismas condiciones que las ofertadas al mercado, si reúnen los requisitos de titulación y perfil solicitados.

Habiéndose detectado un descenso de los contratos en prácticas en la empresa durante 2014 del 40% sobre 2013 y del 47% sobre 2012, en un entorno socio económico de crisis que perjudica de manera especial la contratación de los candidatos con menos experiencia laboral, como medida de fomento del empleo de tales candidatos, que van a requerir una mayor supervisión, formación y seguimiento por parte de la empresa, se establecen las siguientes tablas salariales para todos los contratos en prácticas:

Contratos en prácticas			Euros/mes	Euros/año		
Titulado Superior.	1.º año	75% salario Gr. Técnico. Nivel I.	1.263,87	18.958,04		
	2.º año	85% salario Gr. Técnico. Nivel I.	1.432,39	21.485,78		
Titulado Medio, Tit. de grado Universitario, Ing. Técnico.	1.º año	70% salario Gr. Técnico. Nivel I.	1.179,61	17.694,17		
	2.º año	80% salario Gr. Técnico. Nivel I.	1.348,13	20.221,91		
			Euros/mes ALL	Euros/mes TI	Euros/año All	Euros/año TI
Titulado ciclo formativo sup. de FP.	1.º año	65% salario Gr. Admón. Nivel II/ Técnico. I.	1.024,68	1.095,35	15.370,27	16.430,30
	2.º año	75% salario Gr. Admón. Nivel II/ Técnico. I.	1.182,33	1.263,87	17.734,93	18.958,04
			Euros/mes ALL	Euros/mes TI	Euros/año All	Euros/año TI
Titulado ciclo formativo grado medio FP.	1.º año	60% salario Gr. Admón. Nivel II/ Técnico. I.	945,86	1.011,10	14.187,95	15.166,43
	2.º año	75% salario Gr. Admón. Nivel II/ Técnico. I.	1.182,33	1.263,87	17.734,93	18.958,04

##### Contratos para la formación.

La Empresa podrá hacer uso de esta modalidad de contratación, en los términos establecidos legalmente, cuando precise trabajadores sin la titulación requerida para los contratos en prácticas, y con objeto de que, mediante la prestación de sus servicios, adquieran los conocimientos prácticos y teóricos necesarios para el desempeño de un oficio o de un puesto de trabajo de carácter operativo que requiera un determinado nivel de cualificación o la titulación de graduado en E.S.O.

La retribución a percibir por estos trabajadores será de 10.420,62 euros, por todos los conceptos.

Respecto a los demás requisitos del contrato y condiciones de trabajo y formación se estará a lo dispuesto en la legislación general vigente sobre esta materia en cada momento.

#### Artículo 10. *Ámbito de la normativa.*

La presente normativa se aplicará en todos los procesos de cobertura de vacantes en Logista, S.A. excepto en los grupos de Técnicos y Mandos.

La Empresa, en función de los negocios, objetivos y desarrollo de la actividad, informará a la representación sindical, en el último trimestre de cada año natural, de las necesidades de personal previstas para el ejercicio siguiente.

Las necesidades de personal se desglosarán por grupos profesionales, niveles y centros de Trabajo, de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa.

Cuando se produzca, a lo largo del ejercicio una vacante, la empresa comunicará tal circunstancia, con la mayor brevedad posible, a la representación sindical, cubriéndose de conformidad con los criterios establecidos en este texto.

#### Artículo 11. *Proceso de cobertura de vacantes.*

1. Con carácter general, todas las vacantes que se originen, a partir de la firma del presente Convenio Colectivo, deberán convocarse en el plazo máximo de seis meses a partir del hecho causante.

2. La cobertura de vacantes, que se adecuará a la estructura organizativa vigente en cada momento, se llevará a cabo de acuerdo con el siguiente orden de prioridad:

Siempre que surja la necesidad de cubrir una vacante, se atenderán en primer lugar las solicitudes de traslado voluntario formuladas por trabajadores del mismo grupo profesional y nivel.

En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por traslado voluntario, se procederá a la convocatoria del puesto para promoción interna.

En el caso de que no fuera posible cubrir la vacante por ninguno de los procedimientos internos anteriormente citados, se podrá cubrir por selección externa.

3. No obstante, en el supuesto de que, por existir centros de trabajo con exceso de personal que realice funciones similares o equivalentes a las de la vacante o vacantes a cubrir, la empresa podrá promover el traslado forzoso de esos trabajadores, siempre que existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción que lo justifiquen.

La empresa informará a la representación legal de los trabajadores de la incorporación de becarios y de la contratación de trabajadores en prácticas.

Los titulados superiores y titulados de grado medio, una vez realizado su periodo de prácticas formativas, regulado por el Real Decreto 1493/2011, de 24 de octubre, podrán ser contratados «en prácticas» o en cualquiera de las modalidades de contratación temporal, en el Grupo Profesional y Nivel que corresponda según el tipo de trabajo a realizar y la titulación del trabajador.

Las vacantes de los Grupos O3, A2, A3 se cubrirán por un procedimiento abreviado consistente en la convocatoria provincial y nacional simultánea con 15 días de antelación a la realización de pruebas. En caso de que tras la realización de las pruebas la convocatoria quede desierta se podrá acudir directamente a la contratación externa sin más trámites.

#### Artículo 12. *Bases generales de las convocatorias internas.*

El modelo de convocatoria recogerá los siguientes aspectos:

- a) Descripción general, grupo profesional y nivel.
- b) Dependencia jerárquica.
- c) Requisitos que deben reunir los solicitantes.

1. Los requisitos de titulación académica correspondientes a los distintos grupos profesionales y niveles serán los siguientes:

Niveles de desarrollo	Grupo	Titulación
Nivel I, II, III.	Operaciones.	Graduado Escolar. Título de E.S.O. o estudios primarios.
Nivel III. Nivel II. Nivel I.	Administración.	Titulado medio/superior. Ciclo grado superior F.P., B.U.P. o equivalente. Graduado Escolar, título de E.S.O. Estudios Primarios. Ciclo grado medio F.P. o equivalente.

Las equivalencias de titulaciones admitidas por el Ministerio de Educación y Cultura regirán en la interpretación de los niveles de titulación antes consignados.

A estos efectos, aquellos trabajadores de Logista, S.A. que hubieran obtenido la calificación de estudios primarios con anterioridad a la finalización del curso 1975/76 podrán concurrir a los puestos para los que se precise el nivel de capacitación de Graduado Escolar o equivalente.

2. Quienes con los conocimientos y experiencia requeridos para el puesto convocado no reúnan los requisitos reseñados en la convocatoria podrán realizar una prueba de acceso.

- d) Descripción del proceso de selección a realizar.
- e) En el caso de estar previstas pruebas técnicas, una referencia a sus contenidos generales y bibliografía orientativa.
- f) El periodo de validez de la convocatoria, que será como máximo de un año.
- g) La forma y plazo de presentación de solicitudes.

El plazo de presentación de solicitudes a partir de la fecha de publicación de la convocatoria será de 15 días naturales. No obstante, en aquellos casos en que sea necesaria la cobertura inmediata del puesto, se podrá acortar el plazo hasta un mínimo de 8 días naturales.

Se realizarán convocatorias conjuntas para el personal fijo y el contratado en cualquier modalidad de contratación de carácter temporal, siempre que lleve prestando sus servicios en Logista, S.A., durante, al menos, un año de trabajo efectivo, teniendo prioridad en su resolución el personal fijo sobre el temporal.

Asimismo se podrán realizar convocatorias conjuntas para el personal interno y para personal externo, cuando existan fundadas razones de que no se va a poder cubrir con personal interno, teniendo prioridad en su resolución este último sobre las personas que se hayan presentado en la convocatoria externa.

#### Artículo 13. *Ámbito de las convocatorias internas.*

Los puestos de trabajo comprendidos en el Nivel III del Grupo de Administración, se convocarán simultáneamente en el ámbito provincial y estatal, actuando la misma Comisión de Evaluación para las dos convocatorias, teniendo prioridad en su resolución los candidatos de la convocatoria provincial.

Los puestos de trabajo no comprendidos en el párrafo anterior y sujetos a proceso de cobertura de vacantes, se convocarán, en primer lugar, en el ámbito provincial, y de quedar desierta la convocatoria se procederá a realizarla en el ámbito estatal.

#### Artículo 15. *Resolución de las convocatorias.*

1. La resolución de los procesos, con propuesta de los candidatos más idóneos, se hará conforme a las características del puesto, teniendo en cuenta los resultados de las pruebas técnicas.

Se considera que los puestos de los Grupos O3, A2, A3 exigen otras competencias no exclusivamente técnicas, como puedan ser, según los casos: capacidad para liderar y coordinar equipos, y/o iniciativa, y/o confidencialidad o confianza especial. Así pues, en la resolución de la convocatoria se tendrán en cuenta, además, los resultados de las pruebas psicotécnicas, entrevista de la Dirección y formación académica complementaria y conocimiento de idiomas.

2. Cuando se trate de una promoción interna, el nombramiento de la persona designada tendrá carácter provisional durante 15 días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de 6 meses. Transcurridos estos plazos, durante los cuales el trabajador deberá acreditar su capacidad para el desempeño del puesto, el nombramiento pasará a ser definitivo.

#### Artículo 28. *Incremento retributivo durante la vigencia del Convenio.*

1. Para el año 2015 se pagará una cantidad no consolidable del 0,5 % del salario bruto anual del trabajador, excluidos los aumentos periódicos por años de servicio, la gratificación por manejo de fondos, el plus de residencia y los conceptos relativos al tabaco (a los conceptos de tabaco se aplicarán sus propias reglas de actualización).

Se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de 2015, aunque el pago se adelantará en la nómina de febrero de 2015, regularizándose al final del año o bien en el momento en que el trabajador cause baja en la empresa, de ser esta anterior al 31 de diciembre de 2015. Los trabajadores temporales cobrarán la cantidad correspondiente de manera proporcional al tiempo trabajado.

2. Adicionalmente a lo establecido en el apartado 1 anterior, para el año 2015 se pagará una cantidad variable, no consolidable, del salario bruto anual del trabajador según los siguientes criterios:

En caso de que la línea de Resultado del Ejercicio (después de impuestos) de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias de Logista, S.A., del ejercicio anual de 2015 experimente un incremento sobre el mismo dato de la Cuenta de Pérdidas y Ganancias del ejercicio 2014, se generará a cada trabajador una cantidad no consolidable equivalente al 0,2 % de su salario bruto anual que estará compuesto por todos los conceptos salariales menos aumentos periódicos por años de servicio, plus de residencia, gratificación por manejo de fondos y tabaco de fuma y regalía (a los conceptos de tabaco se aplicarán sus propias reglas de actualización).

La cantidad establecida en este número 2 se abonará tan pronto como los auditores legales certifiquen las cuentas de la sociedad.

3. Las cuantías recogidas en los apartados 1 y 2 anteriores tienen naturaleza no consolidable y serán percibidas, en su caso, solo por los trabajadores que no estén acogidos a cualquier otro sistema de retribución variable que les haya ofrecido la empresa a título individual.

4. Actualización del importe de los conceptos de tabaco de regalía y tabaco de fuma recogidos en el anexo 5 del presente Convenio colectivo para los años 2015 y siguientes:

La actualización del importe de los conceptos de tabaco de regalía y tabaco de fuma se calculará teniendo en cuenta el coste medio estándar de fabricación de cada año del tabaco Fortuna 20 y la caja de Farias 50, el cual se facilitará a la Comisión Sindical antes del 31 de diciembre del año anterior y permanecerá invariado para todo el año siguiente, más los impuestos especiales aplicables a dichas labores específicas, en vigor el último día del mes anterior al que se haga la regularización.

A los efectos del cálculo del tabaco de regalía se tendrán en cuenta 420 cajetillas de Fortuna 20 y 2 cajas de Farias 50. La variación porcentual que se registre en la compensación por tabaco de regalía se aplicará al importe de la compensación por tabaco de fuma.

Cuando se produzcan cambios en los impuestos especiales que gravan las labores de tabaco, se procederá a la actualización de los conceptos de tabaco de regalía y tabaco de fuma en el mes siguiente a aquel en el que se produzca dicho cambio.

#### Artículo 43. *Grupo profesional de técnicos.*

Definición del grupo:

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de Logista, S.A., y que se encuadren dentro de este grupo profesional se caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

Funciones generales:

- Planificación de actividades.
- Análisis de procesos.
- Elaboración de trabajos cualificados.
- Cumplimentación y control de información.
- Participación en proyectos específicos.
- Soporte técnico especializado.
- Responsabilidades, en su área de influencia.

Criterios de acceso grupo profesional técnico:

- Titulado medio o superior, ciclo de Grado Superior de Formación Profesional.
- Inglés nivel 600 TOIEC.
- Ofimática nivel usuario: tratamiento de texto, hoja de cálculo, presentaciones, base de datos, sistemas de Gestión Informática.
- Test psicotécnico: habilidades de mando y capacidad de gestión.
- Conocimientos específicos del área funcional en la que se encuadren, cuando proceda.

Nivel 1:

Las funciones profesionales que se llevan a cabo dentro de este nivel se caracterizan por la ejecución técnica de operaciones en aquellas áreas a las que se adscriben. Para el desarrollo de estas funciones se requieren conocimientos especializados dados por la formación media o superior y/o la necesaria experiencia profesional.

Colaboran y se relacionan con otras personas y/o departamentos y deben conocer la tipología de los problemas a resolver y los objetivos que desde esa función deben conseguirse. El desarrollo de esta función profesional y en este nivel se efectúa dentro de las directrices de sus superiores y con cierto grado de autonomía en la toma de decisiones, si bien estas deberán estar acordes con los criterios de su superior inmediato.

Nivel 2:

La función profesional en este nivel se caracteriza por la ejecución técnica de determinadas operaciones de los proyectos en los que se adscriben, son especialistas con un elevado nivel de experiencia profesional en el área funcional en la que se encuadran.

Son técnicos cualificados con experiencia, programan y organizan su trabajo de acuerdo con las directrices de sus superiores y supervisan el trabajo de su equipo de colaboradores y asistentes.

Deben relacionarse con otros, resolver problemas complejos de gran variedad, para lo cual disponen de los procedimientos establecidos, aunque se exige tener criterios

propios para elegir la solución más adecuada, analizando y extrapolando las posibles soluciones.

Están relacionados con un pequeño volumen de recursos.

Nivel 3:

La función profesional de los trabajadores de que se hallen encuadrados en este nivel se caracteriza por el desarrollo de actividades de planificación técnica y ejecución de aquellos proyectos asignados en función de las áreas a las que se hallen encomendados. Se une a la formación una experiencia dilatada y especializada. Pueden liderar proyectos de desarrollo y para ello puede ser necesaria la supervisión de equipos multidisciplinares ejerciendo una supervisión jerárquica y funcional.

El grado de autonomía es elevado y amplio, por la propia naturaleza de sus funciones, pero ello no significa la ausencia de supervisión y control que se desarrollará de acuerdo con la propia naturaleza del proyecto a desarrollar y con las normas generales de la organización.

Tienen total responsabilidad sobre los recursos que manejan.

Artículo 91. *Garantía en caso de extinciones de contrato por causas objetivas.*

- a. Vigencia de esta garantía: del 01 de enero de 2014 al 31 de diciembre de 2015.
- b. Contenido: en caso de necesidad acreditada de amortizar puestos de trabajo por causa objetiva suficiente, por debajo de los umbrales requeridos para el despido colectivo, la empresa se compromete a lo siguiente:

1. A amortizar en primer lugar, previa identificación centro a centro y Grupo a Grupo Profesional, los puestos de trabajo de aquellos trabajadores que puedan beneficiarse, en un plazo máximo de 4 años desde la fecha de la extinción, de la jubilación anticipada o de la jubilación a la edad ordinaria que les corresponda, en caso de no tener derecho a la jubilación anticipada.

A abonar, en estos supuestos, una indemnización que garantizará una cobertura del 71 % del salario bruto del trabajador a la fecha de cese en la empresa (computando, a tal efecto, las prestaciones por desempleo que legalmente pudieran corresponder) durante el tiempo que falte para su acceso a la jubilación anticipada con un límite máximo de 4 años. En el caso de que no tenga acceso a la jubilación anticipada se le abonará hasta la jubilación ordinaria la cantidad antes citada, con un límite máximo de cuatro años.

Asimismo, la cuantía de la indemnización incluirá el importe de un Convenio Especial con la Seguridad Social hasta la finalización del período de cobertura anterior, en el que se garantizarán las bases de cotización por las que el trabajador venía cotizando.

Dicha indemnización no será inferior a la establecida en el artículo 53.1.b) de Estatuto de los Trabajadores.

El abono de la indemnización que corresponda podrá articularse a solicitud del trabajador mediante el pago de un seguro de capitalización de plan de rentas que incluya una revalorización del 2 % anual de dicha percepción y derecho de reversión a los herederos que el trabajador designe. Adicionalmente la empresa continuará realizando las contribuciones de la empresa al Plan de Pensiones hasta que el trabajador cumpla 63 años.

En caso de que el trabajador opte por percibir la cuantía definitiva que corresponda a la prima de su seguro de capitalización, la empresa no estará obligada a realizar aportaciones al Plan de Pensiones, a partir de la fecha de baja.

El salario bruto regulador de la indemnización incluirá el trienio o quinquenio en curso de adquisición del trabajador, cuando haya devengado al menos una fracción de año y medio a 31 de diciembre del año en que cause la baja.

Además, aquellos trabajadores que alcancen una antigüedad de 24 años en la empresa, incluyendo el periodo que medie entre la baja en la misma y su pase a la jubilación anticipada u ordinaria en los términos establecidos en este apartado, percibirán una paga extraordinaria en los términos del artículo 26.2.3 cuando alcancen dicha antigüedad.

Por último, los trabajadores afectados por este punto tendrán derecho a la percepción de las prestaciones sociales atendidas por el Fondo de Acción Social y Docente, establecidas en el artículo 54 de este Convenio colectivo, en la forma prevista para el personal pasivo. Se excluye expresamente el pago del seguro médico del artículo 54.bis.

Los trabajadores afectados por esta cláusula continuarán siendo beneficiarios del seguro de accidentes de los trabajadores activos de Logista, hasta que accedan a la jubilación anticipada o, en su caso, a la jubilación a la edad ordinaria que les corresponda.

2. En caso de que los trabajadores afectados no pudieran acogerse a lo establecido en el punto anterior, la empresa abonará, simultáneamente a la entrega de la carta de despido, una indemnización equivalente a lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, o la que se pueda establecer en posteriores reformas legales durante la vigencia de esta cláusula, y a partir de la entrada en vigor de las mismas. En cualquier caso, el importe de esta indemnización tiene un límite máximo individual de 130.000 euros.

3. Si la causa objetiva alegada no fuese suficiente, se estará a lo establecido en el artículo 56 del Estatuto de los Trabajadores y en la disposición transitoria quinta de la Ley 3/2012, de 6 de julio, o la que se pueda establecer en posteriores reformas legales durante la vigencia de esta cláusula y a partir de la entrada en vigor de las mismas. En este caso no aplicará el límite de los 130.000 euros.

4. En caso de que concurriesen causas objetivas que hiciesen necesaria la amortización de puestos de trabajo superándose los umbrales establecidos para que el despido sea considerado como colectivo, se aplicarán los procedimientos establecidos en el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación concordante para estos supuestos.

Disposición transitoria segunda:

Queda derogada la disposición transitoria segunda del Convenio colectivo de Logista SAU 2013-2014.

Sin otros asuntos que tratar, se cierra la reunión, siendo las 14:30 horas del día 27 de enero de 2015.