

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

7750 *Resolución de 7 de junio de 2017, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, SAU.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. (2016-2018) (código de convenio n.º 90014192012002), que fue suscrito con fecha 3 de marzo de 2017, 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 de los trabajadores, 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 2/2015, de 23 de octubre, 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 del citado Convenio colectivo 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, 7 de junio de 2017.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

CONVENIO COLECTIVO DE LA COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, S.A.U. (2016-2018)

PREÁMBULO

Con la finalidad de seguir potenciando durante los próximos años la competitividad de Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. en su mercado las partes firmantes suscriben el presente Acuerdo que mantiene y refuerza las condiciones laborales de sus trabajadores, y que impulsa medidas que potencian la flexibilidad en sus centros de trabajo, la calidad del servicio y de atención a las distintas necesidades de los clientes, todo ello de acuerdo con el marco laboral vigente y demás normativa de aplicación.

El presente Convenio Colectivo, suscrito por la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U., legítimamente representada por su Dirección y por las Organizaciones Sindicales Unión General de Trabajadores (UGT), Comisiones Obreras (CC.OO.) y Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF), que representan a la mayoría absoluta de los Delegados de Personal y miembros de Comités de Empresa de la Compañía, es de eficacia general y sustituye al anterior Convenio Colectivo de Logista, S.A.U. 2013-2014, prorrogado para el año 2015.

Nota previa: Todas las referencias en el texto del Convenio Colectivo al género femenino o masculino se entenderá efectuada indistintamente a la razón de sexo de las personas.

CAPÍTULO I

Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidadArtículo 1. *Objeto y ámbitos de aplicación.*

Las condiciones de trabajo entre la Empresa Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. (en adelante Logista, S.A.U.), y el personal que en ella presta sus servicios en la totalidad de los centros de trabajo existentes en el territorio español, se regulan por el presente Convenio Colectivo.

Ambas partes acuerdan mantener el marco de relaciones laborales y las condiciones pactadas en este Convenio Colectivo, para todos los trabajadores que figuren en la plantilla de Logista, S.A.U. a la fecha de la firma del mismo, aun cuando en el futuro queden adscritos a otra unidad empresarial, incluso cuando dicha adscripción derive de un cambio de estructura o configuración de las citadas unidades empresariales derivadas de segregaciones y/o fusiones que por decisión de los órganos de Dirección pudieran modificar la actual configuración de dichas personas jurídicas, siempre que Logista, S.A.U. tenga la condición de sociedad dominante respecto de la empresa resultante conforme al Código de Comercio.

Por razón de su cargo quedan exceptuadas de la aplicación del presente Convenio las personas siguientes:

Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de Administración de la empresa, tal como prevé el art. 1.3.c) del Estatuto de los Trabajadores.

La Dirección de la Empresa, comprendiendo en ella a los Directores y Secretario General.

Las personas ligadas a Logista, S.A.U., por un contrato de carácter no laboral, entre las que se cuentan los representantes garantizados y su personal, ya que su relación es exclusivamente de naturaleza mercantil.

Los Directores de Zona.

Los que sean contratados, en casos excepcionales, y con carácter transitorio, para atender necesidades urgentes y específicas de índole técnica, no previstas entre las funciones del personal de plantilla.

Los puestos de trabajo comprendidos en el nivel III de los grupos de Técnicos y Mandos, que presten sus servicios en cualquier centro de trabajo de Logista, S.A.U.

No obstante, esta exclusión tendrá carácter voluntario y requerirá la suscripción entre el trabajador interesado y la Empresa de un contrato individual de trabajo, en el que se regulen las condiciones de dicha relación laboral.

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 2018 (respecto a los aspectos económicos el presente Convenio Colectivo tiene vigencia retroactiva a 1 de enero de 2016).

Llegado el 31 de diciembre de 2018, si ninguna de las dos partes denuncia el Convenio Colectivo con un plazo de tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se prorrogará hasta el 31 de diciembre de 2019.

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 2018 (o 31 de diciembre de 2019 en caso de prórroga), 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 3. *Vinculación a la totalidad.*

El conjunto de derechos y obligaciones regulados en este Convenio Colectivo constituyen un todo indivisible y, por consiguiente, la no aceptación de alguna o algunas de las condiciones en él pactadas suponen las de la totalidad salvo pacto en contrario de las partes firmantes del mismo.

Por ello, si por disposición legal o resolución de la jurisdicción competente se modificara o no aprobara alguna de las cláusulas aquí pactadas y este hecho –a juicio de cualquiera de las partes– desvirtuara manifiestamente el contenido del Convenio, éste deberá ser renegociado por las partes firmantes del mismo.

CAPÍTULO II

Empleo

Artículo 4. *Contratación.*

Logista, S.A.U., se compromete a que el sistema normal de contratación sea por tiempo indefinido. El contrato indefinido se suscribirá en aquellos casos en que sea preciso atender funciones de carácter estable correspondientes a puestos de trabajo que no hayan sido amortizados y no puedan ser cubiertos mediante la promoción interna o los mecanismos de movilidad funcional o geográfica legal y convencionalmente establecidos.

Artículo 5. *Modalidades de contratación.*

Asimismo, para atender necesidades de carácter coyuntural, promover la formación de trabajadores jóvenes, o resolver situaciones específicas derivadas de las exigencias de funcionamiento de la Empresa, se podrá acudir a los distintos sistemas y modalidades de contratación legalmente establecidas para el supuesto de que se trate, entre las cuales se indican a continuación las más adecuadas para las necesidades actuales de la Empresa.

1. Contratos de duración determinada.

Obra o servicio determinado.

Se podrá utilizar esta modalidad de contratación cuando se contrate al trabajador para la realización de una obra o servicio determinado, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la Empresa y cuya ejecución –aunque limitada en el tiempo– sea en principio de duración incierta.

Eventual por circunstancias de la producción.

Corresponde esta modalidad a situaciones derivadas de exigencias circunstanciales del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa, incluyendo entre las mismas, los casos de lanzamiento inicial de nuevas marcas, productos o servicios.

Su duración máxima será de seis meses, dentro de un periodo de doce, que se computará a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización. Si las causas que motivaron la contratación se consolidaran, la Empresa procederá a cubrir el puesto de trabajo mediante los sistemas normales de cobertura de vacantes previstos en este Convenio Colectivo.

Interinidad.

Se concertará este contrato en los casos en que sea necesario sustituir a un trabajador de la Empresa con derecho a reserva de puesto de trabajo o para cubrir temporalmente un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva. En este último caso, su duración no podrá superar los límites establecidos en la legislación

vigente en cada momento (actualmente, tres meses). En los restantes supuestos la duración del contrato será la del tiempo durante el cual subsista el derecho del trabajador sustituido a la reserva de su puesto de trabajo.

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.U. 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.

Se establecen las siguientes tablas salariales para todos los contratos en prácticas:

			Euros/mes	Euros/año
Titulado superior.	1.º año	85 % salario/Gr. Técnico Nivel I	1.474,23	22.113,45
	2.º año	90 % salario/Gr. Técnico Nivel I	1.560,94	22.749,65
Titulado medio, Tit. de grado universitario, Ing. Técnico.	1.º año	80 % salario/Gr. Técnico Nivel I	1.387,51	20.221,91
	2.º año	85 % salario/Gr. Técnico Nivel I	1.474,23	21.485,78

			Euros/mes	Euros/mes	Euros/año	Euros/año
			All	TI	All	TI
Titulado ciclo formativo sup. de FP.	1.º año	75 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.216,86	1.300,79	18.252,97	19.511,80
	2.º año	80 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.297,99	1.387,51	19.469,83	20.812,59
			All	TI	All	TI
Titulado ciclo formativo grado medio de FP.	1.º año	70 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.135,74	1.214,07	17.036,10	18.211,02
	2.º año	75 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.216,86	1.300,79	18.252,97	19.511,80

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 10.725,01 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.

3. Contratos a tiempo parcial.

Cuando la Empresa necesite contratar trabajadores –ya sea con carácter temporal o indefinido– para prestar servicios durante un número de horas al día, a la semana, al mes

o al año –inferior al de la jornada de trabajo de un trabajador a tiempo completo comparable– podrán acudir a la modalidad de contratación a tiempo parcial, en la forma y condiciones previstas en la legislación vigente.

Debido a la especial situación de la actividad en las Direcciones de Zona Regionales se establece la posibilidad de contratar nuevos trabajadores con contratos indefinidos o temporales a tiempo parcial y jornada irregular, con un número determinado de horas ordinarias inferior a la jornada normal.

El trabajador cuya relación laboral esté regulada por este tipo de contrato, tendrá derecho como mínimo a la retribución que corresponda a las horas ordinarias que tenga establecidas, tanto si las realiza efectivamente como si no es así debido a falta de actividad; la jornada de trabajo será totalmente irregular dentro de los límites establecidos por la legislación vigente, pero el trabajador tendrá derecho a conocer los días de la semana y número de horas diarias que prestará servicio con al menos una semana de antelación a la prestación efectiva del servicio.

En el caso de contratos indefinidos, la Empresa podrá ofrecer y el trabajador aceptar voluntariamente, la realización de un número de horas complementarias por encima de las ordinarias y hasta los límites legalmente establecidos para el contrato a tiempo parcial, que serán retribuidas a precio de hora normal hasta que se alcance el número de horas de jornada máxima anual. En el supuesto de que se alcance un número de horas que correspondan a la jornada normal, la Empresa podrá ofrecer al trabajador la conversión a un contrato a tiempo completo.

Artículo 6. *Contratación a través de Empresas de Trabajo Temporal.*

La Empresa se compromete a informar a la Representación Legal de los Trabajadores en cada centro de trabajo de la contratación de trabajadores a través de un contrato de puesta a disposición con una Empresa de Trabajo Temporal.

Artículo 7. *Contratas de servicios.*

Ambas partes mantienen el compromiso de evitar que actividades que puedan realizarse con trabajadores propios de la Empresa o con posibles contrataciones temporales, puedan ser prestadas por personal de contratas de servicios ajenas a la misma.

Cuando la Empresa considere preciso la contratación de una empresa para la realización de obras o servicios susceptibles de ser realizados por trabajadores de la Compañía, la Dirección del Centro con carácter previo, informará a la Representación Legal de los Trabajadores de aquél de los siguientes aspectos:

- a) Nombre o razón social, domicilio y número de identificación fiscal de la empresa contratista.
- b) Objeto y duración de la contrata.
- c) Motivos por los que se realiza la contratación.
- d) Lugar de ejecución de la contrata.
- e) Número de trabajadores que van a ser ocupados por la contratista en el centro de trabajo.
- f) Medidas previstas para la coordinación de actividades desde el punto de vista de la prevención de riesgos laborales.
- g) Confirmación de que los contratos de la empresa contratada con sus trabajadores se ajustan a las disposiciones legales vigentes y fundamentalmente, de estar al corriente del pago en cuanto las cotizaciones a la Seguridad Social.

Iniciada la prestación del servicio por parte de la empresa contratista, la Dirección del centro informará al Comité de Empresa del número de trabajadores de la contrata que, habitualmente, presta sus servicios en dicho centro, facilitando periódicamente, y siempre a petición del Comité de Empresa, los justificantes de que la empresa contratada se encuentra a corriente del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social.

Artículo 8. *Periodo de prueba.*

Todos los ingresos que se efectúen en la Empresa se entenderán realizados en periodo de prueba por un plazo de seis meses para los técnicos titulados, y de tres meses para los demás trabajadores, excepto para los no cualificados, en cuyo caso la duración máxima será de quince días hábiles.

Durante tal periodo, ambas partes podrán rescindir libremente su relación laboral sin derecho a indemnización alguna y sin necesidad de preaviso, conforme a lo establecido en la legislación laboral vigente.

Artículo 9. *Jubilación.*

Por razones de política de empleo, la Empresa fomentará e incentivará la Jubilación Parcial con contrato de relevo a petición del trabajador, en los supuestos en los que legalmente ello sea posible y con respeto a la normativa vigente en cada momento. En caso de que existan razones organizativas, la jubilación parcial de los trabajadores que lo soliciten podrá ser aplazada mientras dichas razones subsistan.

Sin perjuicio de ello, se adjunta al presente Convenio Colectivo como Anexo n.º 2 el texto del Acuerdo Colectivo sobre Jubilación Parcial en Logista, S.A.U. suscrito el 11 de marzo de 2013, y registrado en la Dirección Provincial de Madrid del INSS el día 10 de abril de 2013 de acuerdo con lo previsto en el Real Decreto-Ley 5/2013, de 16 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, de aplicación a los trabajadores incluidos en los anexos registrados en el INSS conforme a la normativa citada.

En caso de que la normativa permitiese, en cualquier momento de vigencia de este Convenio Colectivo, la jubilación voluntaria a los 64 años y/o el establecimiento de cláusulas de jubilación forzosa a la edad ordinaria de jubilación, se estará a lo establecido en la disposición adicional 1.^a

CAPÍTULO III**Ingresos y promoción****Artículo 10. *Ámbito de la normativa.***

La presente normativa se aplicará en todos los procesos de cobertura de vacantes en Logista, S.A.U. 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 ESO o estudios primarios.
Nivel III Nivel II Nivel I	Administración	Titulado medio/superior.
		Ciclo grado superior FP, BUP o equivalente.
		Graduado Escolar, título de ESO, estudios primarios.
		Ciclo grado medio FP 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.U. 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.

- a) Descripción del proceso de selección a realizar.
- b) En el caso de estar previstas pruebas técnicas, una referencia a sus contenidos generales y bibliografía orientativa.
- c) El periodo de validez de la convocatoria, que será como máximo de un año.
- d) 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 quince 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.U. 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 14. *Participación de los representantes de los trabajadores en los procesos de cobertura de vacantes.*

La representación social participará en los procesos de ingresos y promoción incluidos en el ámbito de la presente normativa, a través de la Comisión de Evaluación que se constituya al efecto.

Las Comisiones de Evaluación tendrán las siguientes funciones:

- a) Admisión de solicitudes en función de los requisitos del puesto convocado.
- b) Elaborar las pruebas a realizar en función del perfil y características del puesto, determinando el valor de cada una de ellas y los criterios de evaluación.
- c) Supervisar la ejecución de las pruebas a realizar por los candidatos.
- d) Evaluar los resultados de las pruebas realizadas, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- e) Levantar acta sobre el resultado del proceso de selección, con propuesta de los seleccionados considerados idóneos.

Integrarán las Comisiones de Evaluación:

Los representantes que designe la Empresa.

Un miembro designado, por los órganos representativos de los trabajadores: Comisión Sindical de Empresa, si la convocatoria es de ámbito estatal, y Comités de Empresa o Delegados de Personal de los respectivos centros de trabajo si es de ámbito provincial.

Si en el plazo de ocho días naturales a contar desde la notificación de la petición por parte de la Empresa de nombramiento del miembro de la representación social no se comunica a ésta la designación del mismo, la Comisión de Evaluación se constituirá igualmente, pudiendo integrarse el miembro ausente posteriormente.

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 16. *Periodo mínimo de ocupación de un puesto.*

El período mínimo de ocupación del puesto será de 1 año, no pudiéndose acceder a otro por promoción o traslado en ese plazo, a no ser que por necesidades de la Empresa se pueda acortar dicho período.

Artículo 17. *Renuncia voluntaria al puesto de trabajo obtenido por promoción.*

Los trabajadores que promocionen a otro puesto de trabajo tendrán opción preferente para volver al nivel y grupo profesional de origen en las condiciones de éste, si existiera vacante, en el plazo de un año, contado a partir de la fecha en que efectivamente hayan ocupado el puesto de trabajo al que hubieran promocionado.

Artículo 18. *Condiciones económicas para la promoción.*

A. Con carácter general, en los supuestos de promoción el trabajador conservará el salario total que venía percibiendo si éste fuera superior al del puesto promocionado, adecuando su estructura salarial al nuevo puesto.

B. Para los trabajadores con contrato indefinido a la firma del Convenio Colectivo 2001-2003 (4 de julio de 2002), que se les aplicaba el Acuerdo Marco 1999/2000, incluidos a estos efectos el colectivo de trabajadores relacionados en el artículo 45 de este Convenio, se tendrán en cuenta a los efectos de promoción las siguientes premisas:

1. La adscripción inicial en el momento de la transposición.
2. Si el trabajador promocionara dentro del Grupo Profesional en el que quedó adscrito en el momento de la transposición, percibirá el salario de referencia del Acuerdo Marco 1999/2000 actualizado al momento de la promoción, salvo que éste fuera menor al pactado en el Convenio de Logista, S.A.U. en ese momento. Su estructura salarial se adecuará al nuevo puesto.
3. Si el trabajador promocionara a grupo distinto al que quedó adscrito de acuerdo con lo establecido en el punto 1, se regulará con los siguientes criterios:
 - 3.1 Si la promoción se diera desde el nivel II o nivel III del Grupo Operaciones al nivel I del Grupo Administración, se aplicará lo establecido en el punto A.
 - 3.2 Si el trabajador reflejado en el punto 3.1 tuviera una nueva promoción desde el nivel I al nivel II, del Grupo Administración, su salario total se incrementará en 3.401,20 €, esta cantidad fijada para el año 2017 se constituirá como Complemento personal no compensable ni absorbible y mantendrá los mismos incrementos que se estipulen en éste y en los sucesivos Convenios Colectivos para el salario base.
 - 3.3 Si la promoción se diera desde el nivel II o nivel III, del grupo operaciones, al nivel II del grupo administración, mantendrá el salario que percibía más el Complemento personal de 3.401,20 €, el cual tendrá las mismas características que las señaladas a tal efecto en el punto 3.2.

3.4 Si el trabajador tuviera una ulterior promoción desde el nivel II de Administración al nivel III del grupo administración el salario total que percibía se incrementará en la diferencia entre ambos niveles, adecuando su estructura salarial al nuevo nivel.

3.5 Si la promoción se produjera en cualquier otro caso de lo establecido en los apartados 3.1 a 3.4, el trabajador percibirá:

3.5.1 En el supuesto que el salario que percibía fuera superior al del nuevo nivel, conservará el salario que percibía más un complemento personal no compensable ni absorbible y que mantendrá los mismos incrementos que se estipulen en éste y en los sucesivos Convenios Colectivos para el salario base y que para el año 2017 queda fijado en 3.401,20 euros.

3.5.2 Si el salario del nivel al que promociona es superior al que percibía, tendrá como salario, el establecido en el nivel de promoción, incrementado con el complemento personal estipulado en el apartado anterior.

3.5.3 Si el trabajador tiene una nueva promoción después de haber cambiado de grupo profesional, su salario total se incrementará en la diferencia entre ambos niveles, adecuando su estructura salarial conforme al nivel.

3.6 El Complemento personal definido en los puntos anteriores solo se percibirá con motivo de la primera promoción entre grupos profesionales, no generándose un nuevo complemento en el supuesto de un segundo o posterior cambio de grupo.

3.7 En el caso de promoción del colectivo recogido en el artículo 45 de este Convenio se mantendrá su expectativa salarial, según se recoge en dicho artículo, salvo que ésta fuera inferior al salario de nivel al que promocionase.

CAPÍTULO IV

Formación profesional

Artículo 19. *Objetivos generales.*

Las partes consideran necesario realizar un gran esfuerzo formativo adaptado a las necesidades específicas de Logista, S.A.U. y de acuerdo con los siguientes objetivos:

Desarrollar acciones formativas específicas que faciliten los procesos de redistribución del personal y la cobertura de puestos vacantes no amortizables.

Impulsar la formación continua que propicie el desarrollo de la carrera profesional y la actualización de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño de los puestos de trabajo.

Facilitar la formación adecuada para la asimilación de los cambios tecnológicos y de gestión.

Elevar el nivel de formación de los trabajadores menos cualificados.

Para cumplir estos objetivos se elaborará un Plan General anual de Formación, que satisfaga las necesidades de formación detectadas a través de los responsables operativos de la Empresa y de las organizaciones sindicales representativas de los trabajadores, con el fin de armonizar los objetivos de formación de la Empresa y las iniciativas expresadas por los interesados.

Artículo 20. *Asistencia a cursos de formación.*

1. La formación continua se regirá por los siguientes criterios generales:

Perfeccionamiento de conocimientos y destrezas para el adecuado desempeño del puesto de trabajo.

Formación para la promoción y el desarrollo profesional. Si un proceso de promoción llevara implícita cualquier actividad formativa posterior al nombramiento para el nuevo puesto de trabajo, ésta sería considerada formación para el perfeccionamiento.

Formación para la adecuación a un puesto distinto al ocupado: Este tipo de formación será a iniciativa de la Empresa, cuando se ocupe un puesto o función amortizable.

2. Se articularán ayudas económicas de acuerdo con los siguientes criterios:

11,18 euros en concepto de almuerzo en cursos programados en jornada de mañana y tarde, siempre y cuando la falta de tiempo haga aconsejable efectuar el almuerzo en un restaurante cercano al lugar de impartición del curso.

2,24 euros por hora de formación fuera de la jornada hasta un máximo de 438,33 euros anuales.

Cuando tengan una duración superior a 100 horas, excepto los cursos individuales, programas master o similares, presenciales o a distancia, se incentivará la asistencia con 2,24 euros por cada una de las horas que exceda de la jornada laboral diaria, siempre y cuando se asista al curso con regularidad hasta su finalización. En los cursos que superen las 200 horas lectivas, se incentivará con un máximo de 438,33 euros.

Estas cantidades se abonarán durante toda la vigencia del presente Convenio Colectivo.

Artículo 21. *Impartición de la formación.*

Se impartirá fuera de la jornada laboral, a no ser que la programación del curso obligue a la asistencia en el horario de trabajo. No obstante, en los supuestos en que las necesidades de la Empresa lo permitan, se podría impartir dentro de la jornada laboral.

La formación para la adecuación a un puesto distinto del ocupado se impartirá dentro de la jornada laboral, siempre y cuando no se vean alteradas las necesidades de la Empresa. Cuando el alumno tenga que desplazarse a otra localidad distinta de la de su centro de trabajo, se acogerá a lo previsto en el Convenio Colectivo sobre dietas y gastos de locomoción.

Artículo 22. *Formación para la adecuación en supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo.*

En los supuestos de movilidad geográfica forzosa de carácter colectivo se facilitará a los trabajadores afectados por la misma los medios y recursos necesarios que aseguren su integración en el nuevo centro, así como los conocimientos y habilidades que precisen para su puesto.

En este sentido, y a través de la Comisión Estatal de Formación, se desarrollarán programas específicos de formación técnica y de gestión, tanto individuales como colectivos, que permitan desarrollar adecuadamente su actividad profesional en el nuevo centro de destino. Hasta tanto no haya finalizado el proceso de formación, que incluirá un periodo de adiestramiento, no se exigirá a los trabajadores trasladados los niveles de rendimiento establecidos para el puesto de trabajo.

Salvo en aquellos supuestos excepcionales que, por razones de producción justificadas por la Empresa, lo hagan imposible, esta formación se impartirá dentro de la jornada laboral, efectuándose por parte de la Comisión Estatal de Formación el seguimiento de los programas específicos que se impartan.

A los efectos de este artículo se entenderá por movilidad geográfica de carácter colectivo los supuestos en los que, en un periodo de 90 días, se produzca por este concepto un incremento de más del 10% de la plantilla del centro receptor o cuando, sin llegar a ese porcentaje, alcance la cifra de, al menos, 30 trabajadores.

Artículo 23. *Medios técnicos y humanos para la formación.*

Las actividades formativas podrán ser impartidas por Centros de Formación de la Empresa, colaboradores internos y entidades u organismos externos.

Los colaboradores percibirán una compensación económica de 13,14 euros por hora de formación impartida dentro de su jornada laboral y 38,92 euros por hora de formación impartida fuera de su jornada laboral. No percibirá compensación económica el entrenamiento que en el ejercicio de las funciones del puesto de trabajo se pueda realizar. Estas cantidades se actualizarán anualmente en la misma cuantía que en las restantes retribuciones dinerarias.

Todas las propuestas formativas en las que intervenga personal colaborador, deberán ser comunicadas con quince días de antelación, adjuntando programa y duración del curso, a los Servicios de formación de la Dirección de Selección, Formación y Desarrollo, quien estudiará la conveniencia de las mismas y procederá a su aprobación o denegación.

El límite máximo a percibir por cada colaborador durante un año será el equivalente al 15 % de su salario.

Artículo 24. *Financiación de los planes de formación.*

La Empresa invertirá los recursos necesarios para el cumplimiento de los objetivos previstos en los artículos anteriores, fijándose la dotación anual en un 2% de la Masa Salarial de la misma.

CAPÍTULO V

Estructura salarial

Artículo 25. *Estructura y tabla de salario base.*

1. La estructura salarial de los trabajadores de Logista, S.A.U. estará comprendida por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos personales.
 - 2.1 Complementos de transposición.
 - 2.2 Aumentos periódicos por años de servicio.
 - 2.3 Gratificación por continuidad en el servicio.
 - 2.4 Garantías a título personal.
 - 2.5 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.
 - 2.6 Plus de convenio 1998 para el personal de las nuevas categorías profesionales que estuvieran en activo a 31/12/97.
 - 2.7 Gratificación de la disposición final del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A., 1986.
3. Complementos de puesto de trabajo.
 - 3.1 Plus de nocturnidad.
 - 3.2 Por trabajo de superior nivel retributivo.
 - 3.3 Gratificación por razón de jornada.
 - 3.4 Gratificaciones especiales.
 - 3.5 Plus de penosidad.
4. Complemento de cantidad y calidad de trabajo.
 - 4.1 Horas extraordinarias.
5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.
 - 5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.
6. Complementos de residencia.
 - 6.1 Plus de residencia.

7. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

7.2 Gratificación por manejos de fondos.

7.3 Gratificación por pase a situación pasiva.

Artículo 26. *Definición de los diversos conceptos retributivos.*

1. Salario base.

Es el asignado a cada nivel retributivo, por unidad de tiempo. Se percibirá mensualmente y su retribución se entenderá siempre por jornada completa. La cuantía del mismo será la que se fije para cada año en las Tablas Salariales que acompañen al Convenio Colectivo que corresponda.

2. Complementos personales.

2.1 Complementos de transposición.

2.1.1 Concepto.

El Complemento de transposición para el personal al que se venía aplicando el Acuerdo Marco para el personal de Tabacalera, S.A. y Logista, S.L., 1999/2000, de fecha 29 de julio de 1999, será la diferencia entre el Salario base, los complementos de vencimientos superior al mes, la paga de productividad y el Incentivo de asistencia que le correspondiera conforme al Acuerdo Marco, actualizados al año 2017, con respecto al salario del nivel al que queda adscrito el trabajador de acuerdo con el nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

Para el personal al que se venía aplicando el Convenio Colectivo de la Empresa Marco Ibérica Distribución de Ediciones, S.A. –Midesa 1998/2000–, será la diferencia entre el salario base, plus convenio, complemento de categoría y complemento individual que le correspondiera conforme al Convenio Colectivo de Midesa, S.A. con respecto al salario del Nivel al que queda adscrito el trabajador de acuerdo con el nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

2.1.2 Naturaleza jurídica.

Se configura como un derecho adquirido «ad personam», de carácter salarial, no compensable ni absorbible salvo lo establecido a tal efecto para los procesos de promoción, no disponible en negociación colectiva, que se incrementará anualmente en el mismo porcentaje que se aplique al salario base conforme a los sucesivos Convenios Colectivos de aplicación.

2.1.3 Forma de aplicación y distribución.

El Complemento de transposición se percibirá de la forma que a continuación se detalla:

A. Para el personal al que se le aplicaba el acuerdo marco 1999/2000.

A.1 Complemento de transposición 1:

Este complemento formará parte del haber regulador a efectos del Plan de Pensiones y prestaciones complementarias a las de Seguridad Social.

Consistirá en la diferencia entre el salario base del Acuerdo Marco 1999/2000 por 14 pagas y el salario anual del nivel al que ha quedado adscrito conforme a la nueva Clasificación Profesional.

Además, incluirá las cantidades establecidas en la letra C de este artículo.

Este complemento se percibirá prorrateado en 14 mensualidades: 12 mensualidades ordinarias y las pagas de junio y diciembre.

A.2 Complemento de transposición 2:

Este complemento formará parte del haber regulador a efectos de prestaciones complementarias a las de Seguridad Social.

Consistirá en una mensualidad y media del salario base del Acuerdo Marco 1999/2000 y se pagará en la nómina de marzo.

A.3 Complemento de transposición 3:

Este complemento formará parte del haber regulador solamente a los efectos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo. Consistirá en un importe igual al de la Paga de Productividad del Acuerdo Marco 1999/2000 y se percibirá en la nómina del mes de septiembre.

Este Complemento de transposición 3 no se aplicará a los trabajadores con categoría de Auxiliares Operativos del Acuerdo Marco 1999/2000, salvo cuando se produzca la equiparación de los trabajadores establecida en el art. 45.

A.4 Complemento de transposición 4:

Este complemento formará parte del haber regulador solamente a los efectos de Incapacidad Temporal derivada de accidente de trabajo. Consistirá en una cantidad resultante de la media anual del anterior Incentivo de Asistencia, calculada conforme a los grupos profesionales del Acuerdo Marco 1999/2000 y se percibirá prorrateada en las doce mensualidades ordinarias

B. Para el personal al que se le aplicaba el convenio colectivo de MIDESA 1998/2000.

Complemento de transposición 5:

Este complemento formará parte del haber regulador a efectos del Plan de Pensiones y prestaciones complementarias a las de Seguridad Social.

Consistirá en la diferencia entre el salario base, plus convenio, complemento de categoría, complemento individual conforme al Convenio Colectivo de Midesa 1998/2000, más la cantidad que la Empresa viene aportando en concepto de Seguro Médico para los trabajadores que a fecha 31 de mayo de 2002 estuvieran adscritos al mismo, más el importe de 48,08 euros a todos aquellos trabajadores que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 2001 que compensa la cesta de Navidad que venían percibiendo- con respecto al salario del Nivel al que ha quedado adscrito el trabajador de conformidad con el nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

Este complemento se percibirá prorrateado en 14 mensualidades: 12 mensualidades ordinarias y las pagas de junio y diciembre.

C. Otras situaciones: todo el personal que, real y efectivamente, haya venido percibiendo la cantidad establecida en la tabla contenida en el artículo 28.1.f) del Convenio Colectivo de Logista 2010-2012, consolidará tal importe, que se continuará abonando como Complemento de Transposición 1. Este complemento formará parte del haber regulador a efectos del Plan de Pensiones y prestaciones complementarias a la de Seguridad Social.

Este complemento se percibirá prorrateado en 14 mensualidades: 12 mensualidades ordinarias y las pagas de junio y diciembre.

2.2 Aumentos periódicos por años de servicio.

El complemento de antigüedad queda limitado a un tope de 30 años, sin perjuicio de los derechos en curso de adquisición.

Todo el personal que preste sus servicios en Logista, S.A.U., disfrutará, según los años de servicio en la Empresa, de 5 trienios hasta los 15 años de antigüedad, más 3 quinquenios hasta los 30 años de antigüedad, cuya cuantía será la fijada para cada nivel retributivo.

Será de aplicación el siguiente cuadro para los trabajadores con algún trienio ya cumplido a la fecha de entrada en vigor del Convenio Colectivo 2013-2014 (BOE 20-12-2013).

N.º de trienios a la entrada en vigor del Convenio 2013-2014	Trienios que cumplir	Quinquenios por cumplir
1	4	3
2	3	3
3	2	3
4	1	3
5	1	3
6	1	2
7	1	2
8	1	1
A partir de 9	1	0

Para el personal al que se venía aplicando el Acuerdo Marco 1999/2000, se mantendrá como derecho adquirido el derecho a seguir percibiendo como valor de cada trienio, el mismo que venían devengando conforme a dicho Acuerdo Marco con los incrementos que se pacten en los sucesivos Convenios Colectivos.

No obstante, cuando un trabajador, por promoción u otra causa, se incorpore a un puesto de trabajo cuyo premio de antigüedad fuera de cuantía inferior a la que venía percibiendo, se le respetará el valor de los trienios que tuviera acreditados en su puesto de procedencia.

A todos los efectos, cualquier fracción de tiempo en el mes en que se cumpla el trienio o quinquenio, será considerado como mes completo.

2.3 Gratificación por continuidad en el servicio.

Al personal en activo que cumpla 24 años de servicios efectivos en Logista, S.A.U. le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad ordinaria.

2.4 Garantías a título personal.

Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertos trabajadores de la Empresa como consecuencia del respeto de las condiciones económicas más beneficiosas que venían disfrutando con anterioridad a la reestructuración de los diversos Grupos Laborales de la Empresa, regulada en los convenios colectivos de la antigua Tabacalera, S.A., de 1975 y 1979 y a la modificación del sistema de cálculo de los premios de antigüedad realizada en el Convenio Colectivo de la antigua Tabacalera, S.A., de 1977 y derogada en el de 1979, así como a la absorción en el salario base del concepto «Incremento revisión salarial» creado en el Convenio de Tabacalera, S.A., de 1978 y desaparecido en el año siguiente.

Estas cantidades, tanto las que procedan por reestructuración como las derivadas de los premios de antigüedad y de los conceptos «Economías de Fabricación» e «Incremento revisión salarial 1978», se seguirán percibiendo por los trabajadores que tengan derecho a ello hasta que promocionen a puestos de mayor retribución que les suponga una situación económica más favorable.

La actualización económica de este concepto se llevará a cabo con la periodicidad y en la forma y cuantía que se acuerde en los sucesivos convenios.

2.5 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.

Es el complemento salarial, de naturaleza dineraria y carácter personal, establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A., de 1998 para todos aquellos

trabajadores que venían percibiendo la prestación social por primaje de economato a 31/12/1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal contratado con posterioridad a la fecha anteriormente indicada.

2.6 Plus de convenio 1998 para el personal de las nuevas categorías profesionales que estuviera en activo a 31/12/1997.

Es el complemento salarial, de carácter personal, establecido en el artículo 10 del Convenio Colectivo de Tabacalera, S.A., de 1998 para el personal de las nuevas categorías que estuvieran en activo a 31/12/1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal ingresado con posterioridad a la fecha antes reseñada.

2.7 Gratificación de la «Disposición final del Convenio Colectivo de Tabacalera S.A., 1986».

Todo el personal que se encontrase en situación de activo en Tabacalera, S.A., al 31/12/1985, tendrá derecho a percibir, en el momento en que se produzca su baja en la Empresa, el importe del Complemento de Transposición 2, más los conceptos de:

- a) Aumentos periódicos por años de servicio.
- b) Garantías a título personal.
- c) Gratificación por razón de jornada.
- d) Complementos de transposición 1.

A aquellos trabajadores del colectivo anterior (personal activo en Tabacalera, S.A., a 31/12/1985) que, por aplicación del Acta n.º 1 de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del Convenio Colectivo de 30 de octubre de 2002, se les redujo el importe del Complemento de Transposición 2 para compensar el resultado negativo del Complemento de Transposición 1 como consecuencia de la aplicación del nuevo sistema de clasificación profesional previsto en el Convenio 2001-2002, en sustitución de la fórmula prevista en el párrafo anterior tendrán derecho a percibir, en el momento en que se produzca su baja en la Empresa, el importe de una mensualidad y media ordinaria en la cuantía que viene percibiendo en ese momento.

Este pago tuvo su origen en la transformación del sistema de participación de beneficios existente antes del 1 de enero de 1986.

3. Complementos de puesto de trabajo.

3.1 Plus de nocturnidad.

Es el que perciben, por importe de un 30% de su salario base, aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones con horarios nocturnos, entre las 22:00 y las 06:00 del día siguiente.

En los casos de personal que cobren los complementos de transposición 1 o 5, se tendrán en cuenta éstos a la hora de hacer el cálculo del 30%.

Este Plus se percibirá por cada día efectivo de trabajo que se realice en turno nocturno, si bien se abonará también en la parte que corresponda de los días festivos y de descanso semanal proporcionales a los días trabajados durante la semana en el indicado turno nocturno.

3.2 Por trabajo de superior nivel retributivo.

El personal que realice trabajos de superior nivel retributivo, en la forma que regula el artículo 47.1 de este Convenio Colectivo, percibirá durante el tiempo de prestación de los mismos la retribución asignada al nivel del grupo profesional que circunstancialmente desempeñe, incluyéndose en esta la parte que pueda corresponderle por los días festivos.

Asimismo, el tiempo de realización de trabajos de superior nivel retributivo, tendrá la repercusión económica proporcional que corresponda en las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

3.3 Gratificación por razón de jornada.

Es la devengada en la cuantía que se determine en el Convenio Colectivo por quienes ocupen los puestos de conductor en Servicios Centrales.

3.4 Gratificaciones especiales.

Son las cantidades establecidas por la Empresa, como complemento salarial de quienes ocupen determinados puestos de trabajo en Servicios Centrales y, en concreto, los conductores y secretarías/os bilingües que lo estén percibiendo a la fecha de la firma del Convenio.

3.5 Plus de penosidad.

Al personal que por función habitual, continua o discontinua, trabaje en cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de entre -10 °C y -18 °C o inferiores, percibirá para 2017 un complemento de 1,36 €/hora, por el tiempo trabajado en dichas condiciones. Este complemento se devengará a partir del momento en que el trabajador haya permanecido un mínimo de una hora a lo largo de la jornada acumulándose a estos efectos las fracciones de hora cuando dicha presencia no haya sido continua.

Por la naturaleza funcional del plus de penosidad, éste dejará de abonarse en todos los casos, cuando desaparezcan las circunstancias causantes y se dote al trabajador de las medidas de protección individual que eviten el riesgo, o deje de trabajarse en esas condiciones, dando por entendido que la ropa de abrigo no supone la eliminación de esta circunstancia.

4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo.

4.1 Horas extraordinarias.

Tendrán la consideración de horas extraordinarias todas aquellas que excedan de la jornada laboral establecida en el presente Convenio o de la de aquellos trabajadores que, por razones legales o contractuales, tuvieran acreditada individualmente una jornada de trabajo inferior a la antes señalada. Su prestación será voluntaria, salvo en los supuestos establecidos en este Convenio, y se registrará día a día, sin que puedan exceder de los límites establecidos en cada momento por la legislación vigente.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Empresa se compromete a mantener una política constante de reducción de las horas extraordinarias. Entre las medidas a adoptar, figurará el compromiso de que en las situaciones de pedidos imprevistos de producción, períodos puntas, acumulación de tareas, etc., el criterio prioritario será proceder al reparto de la actividad mediante la utilización de la bolsa de horas flexibles y la creación de empleo mediante contrataciones temporales, previa consulta a los Representantes de los trabajadores, a quienes se les dará conocimiento de cada una de las situaciones que se produzcan.

Cuando no sea posible atender a las necesidades de la producción por los medios anteriores, las horas extraordinarias serán obligatorias, dentro de los límites legales, en los supuestos previstos en los puntos 1 y 2 del final de este artículo, y éstas se compensarán mediante tiempo de descanso, con carácter general equivalente al de horas realizadas. Como norma general, dicho tiempo de descanso se tomará dentro de los 4 meses siguientes a la fecha de realización de las horas extraordinarias. Todo ello, sin perjuicio de los supuestos excepcionales previstos a continuación.

Las horas extraordinarias solo se podrán abonar en efectivo cuando se realicen:

Para prevenir siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.

Para operaciones de mantenimiento que haya que efectuar fuera de la jornada laboral y con las instalaciones paradas para evitar que se rompa la cadena productiva.

Para atender la modificación de precios de los productos distribuidos.

Para atender el incremento excepcional de pedidos derivados de causas coyunturales.
Para atender los problemas derivados de causas técnicas, tales como la caída de sistemas informáticos y otras de índole similar.

Para atender el cierre informático mensual y anual.

Estas horas extraordinarias se abonarán con un recargo del 25% sobre el valor hora de la jornada ordinaria de trabajo correspondiente al año de que se trate. Sin embargo, cuando excedan de 4 horas en una sola jornada, así como las que se realicen en días festivos, en trabajos nocturnos o en día laboral distinto a los establecidos para la jornada normal de trabajo, el recargo será del 40% sobre el referido valor.

A estos efectos se entenderá por trabajo nocturno el que se realice entre las 22 y las 6 horas. Así mismo, se comunicarán al Comité de Centro o Delegados de Personal, con periodicidad mensual, las horas extraordinarias realizadas, especificando su número, importe, causas y relación de las personas que las realizaron.

También, con periodicidad mensual, se facilitará información, con carácter previo a su realización, de las horas extraordinarias normalmente previstas para el mes siguiente, así como los motivos de las mismas.

Las horas extraordinarias solo serán obligatorias en los siguientes supuestos excepcionales:

1. Para todos los centros de trabajo con carácter general:

Serán obligatorias aquellas horas extraordinarias necesarias para realizar preparación de pedidos imprevistos o en caso de avería de máquina.

Su realización se preavisará con 24 horas de antelación, y la compensación, con carácter general, será de 1 hora de descanso por 1 hora de trabajo.

2. Para la Dirección Zona Centro y SS.CC.:

Serán obligatorias aquellas horas extraordinarias en los siguientes supuestos excepcionales:

En caso de avería mecánica o informática que provoque la parada o inutilización parcial o total de la maquinaria de forma temporal o la disminución de su rendimiento, que genere retraso imprevisto en la preparación de pedidos, la compensación será de 1 hora y 15 minutos en tiempo de descanso por cada hora de trabajo realizada.

En caso de incremento o retraso imprevisto de la producción por otras causas. La compensación será de 1 hora y 15 minutos en tiempo de descanso por 1 hora de trabajo, y si excepcionalmente se superasen las 20 horas anuales, la compensación será de una remuneración equivalente a 42 minutos de salario y 42 minutos de descanso por cada hora de trabajo realizada.

En ambos supuestos, la Empresa podrá de lunes a viernes laborales, realizar un preaviso de carácter extraordinario en la jornada del día anterior para aplicarse la realización de las horas extraordinarias en la jornada del siguiente turno en que corresponda prestar servicios al trabajador, aunque no se respeten las 24 horas de preaviso señaladas en el punto 1 anterior.

Estas horas extraordinarias, previstas en los puntos 1 y 2 anteriores, no podrán superar el máximo de 3 horas diarias sobre la jornada ordinaria del trabajador, de lunes a viernes laborales, en jornada continuada o partida según sea la jornada habitual del trabajador.

La suma de las horas extraordinarias obligatorias recogidas en el presente artículo y las horas flexibles previstas en el artículo 29 de este convenio no podrá superar los límites de la bolsa de horas flexibles recogida por dicho artículo 29 para cada uno de los supuestos que se establecen en el mismo.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

a. Paga extraordinaria de marzo: Consistirá en una mensualidad del salario base para todo el personal, que se devengará entre el 1 de enero y el 31 de diciembre de cada año y se pagará en el mes de marzo, regularizándose al final de cada año.

b. Paga extraordinaria de junio: Consistirá en una mensualidad del salario base para todo personal, que se devengará entre el 1 de enero y el 30 de junio de cada año y se pagará junto con la mensualidad ordinaria correspondiente al mes de junio.

c. Paga extraordinaria de diciembre: De la misma cuantía que la anterior, se devengará entre el 1 de julio y el 31 de diciembre de cada año, abonándose el día 21 de diciembre, o el día hábil inmediatamente anterior si aquél no fuese laborable.

d. Para el percibo de las pagas extraordinarias se computarán, además del salario base por el período indicado en cada caso, los siguientes conceptos:

Aumentos periódicos por años de servicio.

Garantías a título personal.

Gratificación por razón de jornada.

Complementos de transposición 1 para junio y diciembre.

Complemento de transposición 5 para junio y diciembre.

Lógicamente, estos complementos solo se computarán respecto a los trabajadores que efectivamente perciban tales retribuciones.

e. Al personal que hubiera ingresado o cesado en la Empresa en el transcurso del año, se le abonarán dichas gratificaciones en la parte proporcional que le correspondan por el tiempo de servicio prestado. A estos efectos, la fracción del mes se considerará como mes completo.

Análoga regla de prorrateo se observará en los supuestos de jornada reducida o a tiempo parcial. En estas hipótesis, el cálculo se hará en función de la jornada de que se trate y del tiempo efectivo de servicio prestado durante el período de devengo.

6. Complementos de residencia.

6.1 Plus de residencia.

Es el devengado por aquellos trabajadores que estuviesen prestando sus servicios en Baleares con anterioridad al 31 de diciembre de 1997, no aplicándose, por tanto a los que se hayan incorporado a dicho Centro con posterioridad a dicha fecha. La cuantía de este plus es la existente a 31/12/97.

7. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

a) El personal a quien se le confíe una Comisión de Servicio –en la forma establecida en el artículo 49 de este Convenio Colectivo– percibirá el importe de una Dieta completa por cada día natural que pernocte fuera de su residencia habitual, o también en el caso de que realice las dos comidas principales fuera del lugar de la citada residencia habitual.

Cuando únicamente se vea obligado a realizar una de las comidas principales fuera de su residencia habitual, percibirá el importe de media dieta.

b) La cuantía de la dieta vendrá determinada por Convenio Colectivo y será igual para todos los trabajadores.

c) Los trabajadores que ocupen puestos de trabajo comprendidos en el nivel III de los Grupos de Mandos y Técnicos se registrarán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose a su vez una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios dentro del territorio nacional de 13,59 euros.

Cuando las personas antes citadas realicen la Comisión de Servicio en compañía de trabajadores sujetos al régimen normal de dietas, éstos podrán acogerse al sistema de compensación de gastos.

Todas las personas que realicen comisiones de servicios en el extranjero, se registrarán por el sistema de gastos sobrevenidos, mediante la oportuna justificación documental de los mismos, estableciéndose una compensación económica diaria para atención de gastos extraordinarios de 20,38 euros.

Las mencionadas compensaciones no se percibirán cuando el trabajador acuda a convenciones u otros eventos, en las que todos los gastos son abonados por la Empresa.

Las compensaciones que se contemplan en este apartado tendrán efectos a partir de la fecha de la firma del presente Convenio Colectivo.

d) Los medios de locomoción que podrá utilizar el personal de la Empresa a localidades distintas a las de su centro de trabajo serán los siguientes: FF.CC. de clase preferente y suplemento de cama, salvo cuando se trate de AVE, en cuyo caso será clase turista o avión clase turista, autobús u otros medios de transporte público autorizados por la Dirección del Centro.

No obstante, en casos excepcionales y para un mejor cumplimiento del servicio, se podrá autorizar el uso del coche propio en el desplazamiento que se lleve a cabo, estableciéndose una compensación económica por kilómetro recorrido, cuya cuantía se fijará en Convenio Colectivo.

e) En las Comisiones de Servicio, también percibirá todo el personal los gastos justificados de correspondencia, telegramas y conferencias telefónicas, así como aquellos otros gastos de locomoción, autorizados por la Dirección en todo caso.

7.2 Gratificación por manejo de fondos.

Es la devengada por quebranto de moneda o mercancía únicamente para aquellos trabajadores que venían percibiéndola a 31 de diciembre de 1997, en la cuantía que percibían en la fecha antes indicada.

7.3 Gratificación por pase a la situación pasiva.

Es la indemnización que percibe el personal de la Empresa en el momento de su pase a la situación pasiva, por cualquier causa.

Consistirá en una paga, por una sola vez, por un importe de una mensualidad ordinaria.

El personal que haya ingresado en la Empresa con posterioridad al 29 de julio de 1999, no tendrá derecho a percibir esta gratificación.

Artículo 27. *Pago y liquidación del salario.*

El abono de las retribuciones de carácter regular se efectuará en el penúltimo día laborable de cada mes. El pago se hará mediante transferencia bancaria u otra modalidad de pago similar a través de entidades de crédito, previo informe a la representación sindical.

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

1. Sobre todos los conceptos retributivos previstos en el Convenio Colectivo, con la excepción de los aumentos periódicos por años de servicio, la gratificación por manejo de fondos y plus de residencia, se aplicarán los siguientes incrementos:

a. Incremento salarial 2016 (con efectos retroactivos a 1 de enero de 2016):

Sobre las cuantías salariales de 2014 un incremento del 1,2% para los meses de enero a septiembre, incluidas las pagas extraordinarias que se perciban en dicho periodo.

Sobre las cuantías salariales de 2014 un incremento del 1,5% para los meses de octubre a diciembre, incluidas las pagas extraordinarias que se perciban en dicho periodo.

b. Incremento salarial 2017: Sobre las cuantías salariales definitivas de 2016 un incremento del 1,4%.

c. Incremento salarial 2018: A negociar por las partes firmantes del Convenio Colectivo durante el primer trimestre de 2018, tomando en consideración el diferencial de incremento de coste de la vida del año anterior.

d. En caso de prórroga del Convenio Colectivo para el año 2019, se negociará el incremento salarial durante el primer trimestre de 2019.

2. Actualización del importe de los conceptos de tabaco de regalía y tabaco de fuma recogidos en el Anexo n.º 5 del presente Convenio Colectivo:

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 cigarrillos) y 2 cajas de Farias (50 cigarros), 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 cigarrillos) y 2 cajas de Farias (50 cigarros). 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.

CAPÍTULO VI

Tiempo de trabajo

Artículo 29. *Distribución de la jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo en Logista, S.A.U. queda establecida en 1.700 horas anuales de trabajo efectivo, las cuales incluyen una bolsa de horas flexibles del 10% de la jornada anual de cada trabajador, una vez deducido:

El tiempo correspondiente al período de vacaciones.

Las fiestas laborales previstas en el Estatuto de los Trabajadores y los días 24 y 31 de diciembre.

Los días de descanso semanal y por productividad.

Con carácter general, la distribución de la jornada de trabajo tendrá una distribución lineal en turnos de mañana o tarde. La jornada de referencia queda definida de la siguiente manera: con carácter general el turno de mañana finalizará a las 14 horas y el turno de tarde comenzará a las 14 horas de lunes a viernes. En todo caso se respetarán los acuerdos sobre horario y días laborables a los que se llegue en cada centro de trabajo para la definición general del horario y para la aplicación de la flexibilidad.

La Dirección de los Centros de Trabajo y su Representación de los Trabajadores llegarán a acuerdos de horarios que supongan la eliminación de los solapamientos de turnos sin menoscabo de la jornada anual que corresponda, en caso de no alcanzarse dichos acuerdos se aplicará el horario de referencia.

2. Sin perjuicio de las bolsas de horas flexibles y de los acuerdos a los que se llegue en los Centros de Trabajo, cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, y estrictamente por el tiempo que subsistan dichas razones, la Dirección de la Compañía podrá establecer horarios especiales que afecten a menos de 30 trabajadores en el total de Logista, S.A.U. con un máximo, en plazos de 90 días, de 2 trabajadores en cada una de las Direcciones Regionales menos DZ Centro, cuya limitación sería de 6 trabajadores. La Dirección del Centro deberá dar cuenta a la Representación de los

Trabajadores de las causas que motiven el establecimiento de estos horarios especiales y preavisar a los trabajadores afectados con 15 días de antelación a su establecimiento efectivo.

3. Sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles en los centros de trabajo, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones en jornada partida o en jornadas especiales, seguirán manteniendo dicha jornada, aplicándoseles las condiciones económicas pactadas relativas a kilometraje y comida.

4. Sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles que corresponda y de los acuerdos a los que se llegue en los centros de trabajo, la jornada partida tendrá una distribución lineal entre todos los días laborables de la semana, de lunes a viernes, iniciándose la misma con carácter general a las nueve horas y estableciéndose una hora para la comida con una flexibilidad de hasta quince minutos que se recuperará en la misma jornada. La hora de comida no computará como tiempo de trabajo efectivo. Estos trabajadores tendrán los mismos derechos relativos a transporte y comida que los trabajadores a los que se les esté extendiendo o reduciendo la jornada en virtud de la aplicación de la bolsa de horas flexibles.

5. Cuando se desarrolle una jornada continuada superior a 6 horas existirá un tiempo de 30 minutos de descanso, que no tendrá la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

6. Con el objetivo de facilitar la conciliación de la vida personal y laboral, se acuerda la concesión de un margen de flexibilidad de 30 minutos posteriores a la hora de entrada establecida para el personal de oficinas con jornada partida, que se recuperará en la hora de salida de ese mismo día, excepto en los casos en que por la naturaleza de su trabajo sea necesaria la entrada a una hora determinada, como es el caso de los trabajadores del CSC y Recepción.

7. Servicios centrales: sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles que corresponda, la jornada se distribuirá de la siguiente manera:

a) Con carácter general, la jornada se realizará, de lunes a jueves, en el régimen de mañana y tarde y los viernes en jornada continuada.

b) Se respetará el siguiente horario para el personal que actualmente venga prestando sus servicios bajo las siguientes condiciones:

Desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, Semana Santa y del 26 de diciembre hasta el 6 de enero: De 8:00 a 15:00 horas.

Resto del año:

De lunes a jueves: de 9:00 a 14 horas y de 15 a 17:15 horas, con un margen de tolerancia para la comida de 15 minutos, que se recuperará el día del hecho causante.

Viernes: de 9:00 a 15:00 horas.

8. Jornada especial del CSC de Leganés y de Barcelona: sin perjuicio de la bolsa de horas flexibles que corresponda, la jornada se distribuirá de la siguiente manera:

Las personas del grupo administrativo que prestan sus servicios con contrato indefinido en este departamento a 16 de enero de 2006 en Leganés y el personal del grupo administrativo que presta sus servicios con contrato indefinido a 5 de marzo de 2008 en Barcelona, mantendrán las condiciones de jornada que tengan a dicha fecha.

Las incorporaciones de personal en el CSC de Leganés y de Barcelona se realizarán conforme a las jornadas recogidas en este apartado. La Empresa determinará el número de personas que entran en un horario u otro, pudiendo variar el horario de entrada según las necesidades del servicio.

Jornada de mañana: Inicio a las 07:00 horas.

Jornada de tarde: Inicio a las 14:00 horas.

Jornada partida: Con dos horas de descanso, Inicio a las 09:00 horas y a las 10:00 horas.

Jornada continuada: Con hora de inicio diferente a la de carácter general para futuras vacantes.

Jornada nocturna: Será la comprendida entre las 22:00 horas y las 06:00 horas.

Jornada a tiempo parcial: Será continuada con una duración mínima de cuatro horas y su inicio será flexible en función de las necesidades del servicio.

En los festivos no nacionales y en los sábados que, por motivos extraordinarios de servicio, se deba dar cobertura en el CSC, las horas trabajadas en dichos días se compensarán mediante la elección de una de las siguientes medidas.

Compensación en tiempo de descanso, a razón de 1,5 horas de descanso por cada hora trabajada.

Compensación económica, con un recargo del 40% sobre el valor de la hora ordinaria.

En caso de jornada partida disfrutarán de 4 vales de comida.

En estos casos, para la cobertura del servicio se seguirá el principio de voluntariedad entre el personal del CSC, siempre que con ello quede garantizado el número de personas necesarias establecidas por la Dirección del Centro. En su defecto la Dirección del centro fijará la cobertura de servicio informando a los Representantes de los Trabajadores.

9. Aplicación de la bolsa de horas flexibles:

9.1 Para todos los centros de trabajo con carácter general:

a. La bolsa de horas flexibles que corresponda, se gestionará mediante la acumulación de un saldo de horas trabajadas en exceso o en defecto, de forma que al finalizar el año natural el trabajador no haya superado el máximo de flexibilidad que le corresponda.

b. En caso de superarse la jornada anual que corresponda, el exceso será considerado horas extraordinarias a todos los efectos, incluido su carácter voluntario, para lo cual la Empresa avisará al trabajador en el momento que se supere dicha jornada.

c. En cualquier caso, la bolsa de horas flexibles comenzará y finalizará con el año natural, pudiendo compensarse las horas positivas hasta el último día del mes de febrero del año inmediatamente posterior.

d. La Dirección del Centro preavisará al trabajador, con cinco días de antelación, de la modificación puntual de los horarios para la realización efectiva de las horas flexibles establecidas. La compensación con carácter general será de 1 hora de trabajo por 1 hora de descanso.

e. Las horas flexibles se prestarán a requerimiento de la Empresa con un máximo de 3 horas diarias sobre la jornada ordinaria del trabajador, de lunes a viernes laborables, en jornada continuada o partida según sea la jornada habitual del trabajador. No obstante se respetarán los acuerdos que puedan adoptarse en los centros de trabajo.

f. En caso de no llegar a las horas efectivas de trabajo que correspondan al trabajador, este no sufrirá penalización alguna en su salario.

g. Se preavisará al trabajador con, al menos, cinco días de antelación, de los días en los que no prestará servicio por recuperación de las horas de la bolsa trabajadas en exceso.

h. La bolsa de horas flexibles se aplicará de forma equitativa entre los trabajadores de cada centro de trabajo, grupo y nivel profesional.

i. La bolsa de horas flexibles se aplicará respetando los acuerdos o la práctica habitual de los centros de trabajo en materia de ayudas para comida y/o garantías de transporte en caso de realización de horas de flexibilidad, extraordinarias u horarios especiales.

j. La Dirección del Centro informará a la Representación Legal de los Trabajadores de la flexibilidad a aplicar.

9.2 Para las Direcciones de Zona Regionales:

Se establece un límite del 10 % máximo de flexibilidad sobre la jornada máxima anual de cada trabajador adscrito a las Direcciones de Zona Regionales

Devolución de la flexibilidad a los trabajadores: Si la organización del centro de trabajo lo permite, se podrá autorizar la acumulación de la devolución de horas flexibles positivas en los periodos de vacaciones, con excepción a las vacaciones de verano.

9.3 Para la Dirección de Zona Centro y SS.CC.:

Se establece un límite del 8% máximo de flexibilidad sobre la jornada máxima anual de cada trabajador adscrito al personal de Servicios Centrales y la Dirección de Zona Centro (Administración, Almacén y CSC).

La aplicación de la bolsa de horas flexibles en la Dirección de Zona centro y SS.CC. tendrá las siguientes especialidades:

a) Especialidades respecto a la aplicación de la bolsa de horas flexibles:

La flexibilidad también podrá ser utilizada con una compensación especial, consistente en el abono en nómina del importe equivalente a 1 hora ordinaria de trabajo más la compensación de 24 minutos de descanso por cada hora flexible trabajada, acumulables por días completos, en las siguientes circunstancias especiales:

Festivos no nacionales, con un límite máximo de 2 días festivos por trabajador al año realizados en jornada de 8 horas:

En este supuesto, y con carácter adicional, la Empresa podrá solicitar flexibilidad de 1 hora de trabajo por turno el día anterior y/o posterior, con preaviso de 1 semana y compensación normal, de esa hora del día anterior y/o posterior de 1 hora de trabajo por 1 hora en tiempo de descanso, salvo por inutilización parcial o total de la máquina por motivos mecánicos o informáticos, en cuyo caso se podrá incrementar el tiempo de flexibilidad hasta los límites normales establecidos.

A los trabajadores individualmente considerados solo se les podrá solicitar la realización de una hora de trabajo flexible en el día anterior o posterior al festivo no nacional.

Los sábados para la realización de inventarios, con un límite máximo de 1 sábado al año por trabajador, realizados en jornada de duración normal.

En estos dos casos se atenderá, en primer lugar, a la voluntariedad y, en segundo lugar, a la implicación del personal eventual, limitándose al máximo posible la participación no voluntaria del personal de plantilla para garantizar la cobertura del servicio y la precisión y seguridad del inventario.

Para facilitar la realización del servicio en festivos no nacionales y sábados de inventarios, se podrá contratar temporalmente personal con jornada irregular de lunes a sábado, incluyendo los festivos no nacionales, todo ello en régimen de jornada normal sin compensaciones, siempre que se garantice el descanso semanal de 2 días seguidos, el descanso obligatorio entre jornadas y el disfrute de 14 días libres al año (en compensación de los festivos nacionales, autonómicos y locales) o los que corresponda proporcionalmente a la duración de contrato. Los sábados en los que estos trabajadores presten servicio serán aquellos en los que se haya planificado la realización de inventarios.

a) Especialidades respecto a la devolución de la flexibilidad a los trabajadores de estos centros:

Devolución de la flexibilidad a los trabajadores de plantilla del centro: se acuerda la acumulación de los días de flexibilidad positiva que se generen hasta las vacaciones de verano de cada trabajador, a las vacaciones anuales del mismo. Los trabajadores podrán

solicitar la acumulación de dicha flexibilidad positiva a sus vacaciones de verano, como límite hasta un mes antes del disfrute de las mismas.

Así mismo, se acuerda que la devolución de la flexibilidad positiva generada a partir de las vacaciones de verano de cada trabajador se pueda efectuar hasta el 31 de enero del año siguiente a petición de la Empresa e incluso hasta el 28 de febrero de año siguiente por acuerdo con el trabajador.

b) Se constituirá una Comisión Paritaria de Seguimiento de la Flexibilidad en el centro de Leganés a fin de realizar una valoración anual de su aplicación y acordar los ajustes que se estimen convenientes. Dicha Comisión estará compuesta por un máximo de 4 miembros en representación de los trabajadores y un máximo de 4 miembros en representación de la Empresa.

Artículo 29 bis. *Apertura de la tienda (Cash&Carry) en sábados.*

La Empresa, de forma extraordinaria y exclusiva, podrá abrir las tiendas (Cash&Carry) los sábados que el viernes anterior o el lunes posterior sea día festivo de acuerdo con el calendario laboral (es decir, sábados coincidentes con 3 días consecutivos de cierre de la tienda). Además, la Empresa dispondrá de 2 sábados adicionales al año de apertura de la tienda (Cash&Carry) en caso de necesidad extraordinaria (por ejemplo: subidas de precio, pedidos extraordinarios).

La Empresa designará los sábados de apertura a principio de cada año natural, excepto en el caso de los 2 sábados adicionales, que se informarán y notificarán a la representación legal de los trabajadores, y a los trabajadores afectados, con antelación suficiente.

La prestación de servicios en sábados en la tienda (Cash&Carry) se realizará en un único turno de trabajo de mañana (pudiendo cada centro concretar el horario de apertura dentro del horario del turno de mañana), y se realizará con el personal estrictamente necesario, incluido un mando o responsable con atribuciones similares, en su defecto.

Para la designación de trabajadores se atenderá, en primer lugar, a la voluntariedad, en segundo lugar, a la implicación del personal eventual, limitándose al máximo posible la participación no voluntaria del personal de plantilla para garantizar la cobertura del servicio y la precisión y seguridad de la tienda (Cash&Carry), con un límite máximo en caso de necesidad de 2 sábados al año por trabajador en caso de recurrir a personal no voluntario.

Se establece una compensación especial, consistente en el abono en nómina del importe equivalente a 1 hora ordinaria de trabajo más la compensación de 24 minutos de descanso, acumulables por días completos, por cada hora trabajada en sábado.

Para facilitar la realización del servicio de la tienda en sábados de apertura, en caso de necesidad, se podrá contratar temporalmente personal con jornada irregular de lunes a sábado para prestar servicio en la tienda (Cash&Carry), todo ello en régimen de jornada normal sin compensaciones, siempre que se garantice el descanso semanal de 2 días seguidos, el descanso obligatorio entre jornadas y el disfrute de 14 días libres al año (en compensación de los festivos nacionales, autonómicos y locales) o los que corresponda proporcionalmente a la duración de contrato. Los sábados en que estos trabajadores presten servicios serán los que cumplan con los requisitos establecidos para la apertura de la tienda (Cash&Carry).

Artículo 30. *Cuadro horario y calendario laboral.*

La Empresa en cada uno de los centros de trabajo elaborará junto con los representantes de los trabajadores el cuadro horario y calendario laboral anual para el siguiente año, debiendo exponer un ejemplar del mismo en un lugar visible de cada centro de trabajo, publicándose en la 2.ª quincena del mes de diciembre del año anterior.

Artículo 31. Jornada reducida.

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de 12 años o a una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo diaria, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla. Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo de un familiar, hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

La regulación contenida en los dos párrafos anteriores se ajustará en todo momento a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

Esta reducción temporal habrá de tomarse, a elección del trabajador, al principio o al final de la jornada y, en su caso, con el turno que le corresponda, salvo en casos excepcionales y debidamente justificados en los que podrá elegir libremente su horario laboral.

El personal acogido a este beneficio y perteneciente a la antigua clasificación profesional percibirá el Complemento de transposición 4.

2. Por otra parte, cualquier trabajador de la Empresa podrá solicitar una reducción del 50 por ciento de su jornada laboral por un periodo de tiempo que, en ningún caso será inferior a seis meses con la reducción proporcional de su salario, garantizándose la reincorporación a la jornada anterior una vez finalizado el plazo establecido para la reducción.

La concesión de la solicitud será discrecional por parte de la Dirección de la Empresa, para lo cual se tendrán en cuenta las necesidades del servicio, de la organización del trabajo y del proceso productivo.

La reducción de jornada se llevará a cabo, en su caso, en la forma que determine la Dirección del Centro, teniendo en cuenta las necesidades del centro de trabajo.

CAPÍTULO VII**Permisos****Artículo 32. Permisos retribuidos.**

En todos los permisos retribuidos, el comienzo de su disfrute empezará a contar desde el momento en el que nace el hecho causante motivo por el cual se solicita el mismo. A estos efectos, se entiende que si el hecho se produce durante la jornada laboral y esta se interrumpe para su disfrute, será ese el momento en el que nace el derecho. Por el contrario, si el hecho se produce una vez finalizada la jornada o esta no es interrumpida, el derecho nacerá el día siguiente.

1. Por asistencia a familiares enfermos.

a) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del primer grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a tres días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cinco días igualmente retribuidos. El trabajador podrá disfrutar de este permiso una sola vez, en cualquier momento si la gravedad es persistente en el tiempo y siempre que pueda demostrar dicha persistencia.

En caso de ser necesario el desplazamiento del trabajador fuera de su residencia habitual el día anterior a la intervención quirúrgica de estos parientes, con la debida justificación, la Empresa podrá conceder el comienzo de los 5 días de permiso desde el día anterior a la intervención. Además de lo anterior, el trabajador, avisando con la máxima antelación posible, podrá faltar al trabajo durante un periodo máximo de doce días, en los casos de enfermedad grave o intervención quirúrgica de cónyuge, o parientes de primer grado de consanguinidad. En el supuesto de en un mismo centro de trabajo varios

trabajadores puedan solicitar este permiso, solo se le concederá a uno de ellos. No obstante, si persistiera la gravedad de la enfermedad, se concederá este permiso a otros familiares de forma sucesiva, siempre que reúnan las condiciones anteriormente citadas.

En dicho periodo el trabajador percibirá el 75% de su salario base y, en los casos en que éste perciba el Complemento de transposición 1 o el Complemento de transposición 5, se le aplicará también dicho porcentaje.

b) En caso de enfermedad grave o intervención quirúrgica de parientes, dentro del segundo grado de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a dos días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

c) A los efectos señalados en los apartados anteriores, se entenderá por intervención quirúrgica aquella para la que sea preciso el internamiento del paciente en un centro hospitalario y para la determinación de la calificación de enfermedad, se estará al dictamen de los Servicios Médicos, previo conocimiento del diagnóstico médico correspondiente y de las circunstancias que concurran en el paciente.

No obstante en caso de intervención quirúrgica, sin internamiento, de cónyuge o pariente de primer grado de consanguinidad del trabajador, éste tendrá derecho a permiso retribuido el día del hecho causante.

Asimismo, en caso de intervención quirúrgica, sin hospitalización, que precise reposo domiciliario, de parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad al trabajador éste tendrá dos días de permiso retribuido. Cuando por tal motivo el trabajador necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

2. Por acompañamiento a familiares a pruebas diagnósticas.

El personal de la Empresa podrá disfrutar de un permiso retribuido, por el tiempo imprescindible, para acompañar al cónyuge o a familiares hasta el primer grado de consanguinidad a pruebas diagnósticas, siempre que se recomiende facultativamente dicho acompañamiento.

3. Por fallecimiento de parientes o asistencia a entierros o cremaciones.

a) El personal de la Empresa, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de cinco días, manteniendo el derecho a la percepción del salario, en los supuestos debidamente justificados de fallecimiento del cónyuge y de los hijos, padres y hermanos del trabajador afectado.

b) En el caso de fallecimiento de parientes, dentro del primer y segundo grado de afinidad y el segundo de consanguinidad- con excepción de los hermanos del trabajador a que se hace referencia en el párrafo anterior- el permiso retribuido será de tres días. Cuando por tal motivo necesite realizar un desplazamiento fuera de su residencia habitual, el permiso será de cuatro días.

c) En los casos de fallecimiento de un trabajador o del cónyuge, padres o hijos de un trabajador, asistirá al entierro o cremación una representación, compuesta por trabajadores del centro de trabajo del afectado, siempre que el sepelio tenga lugar dentro de los límites de la provincia en la que radique el mismo y durante la jornada laboral. Integrarán dicha representación cinco trabajadores, en caso de fallecimiento de personal de la Empresa, y tres, en el de los familiares indicados. Estos trabajadores no sufrirán descuento alguno en sus emolumentos por su asistencia al entierro o cremación.

d) En caso de fallecimiento de tíos, sobrinos y primos hermanos, tanto naturales como políticos, hasta el tercer y cuarto grado respectivamente de consanguinidad o afinidad, el trabajador tendrá derecho a un día de permiso retribuido para asistir a los actos del sepelio.

4. A los efectos previstos en los puntos 1 y 2 del presente artículo, se reconocerá a la pareja con convivencia en forma estable, con al menos 6 meses anteriores al hecho

causante, siempre y cuando aquella quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

- a) Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.
- b) Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en la correspondiente póliza de accidentes, a que se refiere el art. 53 de este Convenio Colectivo.

5. A los efectos de los apartados anteriores, se considera que hay un desplazamiento cuando el hecho que da origen al permiso se ha producido a una distancia de 40 km. de la residencia habitual del trabajador.

6. Por razón de matrimonio/pareja de hecho.

El trabajador que contraiga matrimonio tanto civil como religioso, así como las parejas de hecho debidamente inscritas en el registro del ayuntamiento de su municipio o de la Comunidad Autónoma correspondiente, o en su defecto, que hayan presentado escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho, tendrán derecho a 15 días de permiso retribuido. No podrá disfrutar de ese beneficio el personal que, en tal supuesto, opte por la rescisión de su contrato de trabajo o por la excedencia.

En el caso de que un hijo o hermano de trabajadores de la Empresa contrajese matrimonio en un día laborable, éstos tendrán derecho a disfrutar de un día de permiso. Este mismo derecho podrán ejercerlo en el supuesto del matrimonio del padre o de la madre.

7. Por alumbramiento.

El trabajador, avisando del hecho causante, podrá faltar al trabajo por tiempo que no exceda de tres días, en el caso de nacimiento de hijo; al menos dos de ellos habrán de ser laborables. A estos únicos efectos, el sábado tendrá la consideración de día festivo.

8. Por exámenes.

El trabajador que curse con regularidad estudios académicos o profesionales en centros oficialmente reconocidos, avisando con la suficiente antelación, podrá disfrutar, durante el transcurso del año académico, hasta un total de diez días de permiso retribuido para concurrir a exámenes, cuya asistencia deberá acreditar mediante la correspondiente certificación o documento similar por el que se compruebe aquella.

En el supuesto de que el trabajador no acreditase, a la terminación de aquél, un aprovechamiento superior al 50 por ciento del total de asignaturas de su curso, o repitiera éste por cualquier causa, no podrá disfrutar de los diez días de permiso para la asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

9. De todas las autorizaciones referentes a permisos retribuidos, se dará cuenta a los órganos de representación de los trabajadores del centro de trabajo, de los que se solicitará información en aquellos casos en que existieran dudas razonables para su posible concesión.

En el caso de que hubieran de ser denegados, también se dará conocimiento previo al Comité de Empresa o Delegado de Personal, por si éste pudiera aportar razones que condujesen a su posible reconsideración.

Artículo 33. *Permisos no retribuidos.*

1. Licencias sin sueldo: Con independencia de la vacación retribuida, el personal podrá solicitar, sin derecho a percibir remuneración alguna y por causas debidamente justificadas, una licencia de veintidós días de duración máxima al año, que podrá ser fraccionada en cuatro periodos.

2. Ausencias justificadas: En aquellos casos en que un trabajador debidamente autorizado se ausente de su puesto de trabajo, le será descontado el salario del periodo de tiempo utilizado. En ningún caso el descuento podrá ser inferior a una hora.

CAPÍTULO VIII

Vacaciones

Artículo 34. *Distribución de las vacaciones.*

El personal de la Empresa dispondrá de 22 días laborables de vacaciones retribuidas al año. El concreto período de disfrute de vacaciones de cada trabajador se definirá por acuerdo entre la Empresa y el Trabajador y de acuerdo a las siguientes reglas:

a) Con carácter general, el trabajador disfrutará 17 días laborables de sus vacaciones durante el verano y preferentemente del 15 de junio al 15 de septiembre y 5 días laborables fuera de dicho período. A solicitud del trabajador podrá fraccionarlas en dos periodos, cuya duración será fijada libremente por el trabajador. No obstante se respetarán los acuerdos que se alcancen entre el trabajador y la Empresa. Las vacaciones se disfrutarán dentro del año natural. Los empleados que se incorporen al trabajo durante el transcurso del año, tendrán derecho, dentro del mismo año natural, a un número de días de vacaciones proporcional a los meses trabajados.

b) El personal que cese antes de finalizar el año y por alguna causa no haya tomado sus vacaciones, tendrá derecho a la compensación en metálico de ellas, en cuantía proporcional a los meses trabajados. A estos efectos, la fracción de mes trabajado se considerará como mes completo.

c) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en los apartados 4.º, 5.º y 7.º del artículo 48 del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

d) Cuando el periodo de vacaciones fijado en el calendario de vacaciones de la Empresa coincida en el tiempo con una incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo previsto en el artículo 48.4 y 48.bis del Estatuto de los Trabajadores, se tendrá derecho a disfrutar las vacaciones en fecha distinta a la de la incapacidad temporal o a la del disfrute del permiso que por aplicación de dicho precepto le correspondiera, al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural a que correspondan.

e) En el supuesto de que el periodo de vacaciones coincida con una incapacidad temporal por contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior que imposibilite al trabajador disfrutarlas, total o parcialmente, durante el año natural a que corresponden, el trabajador podrá hacerlo una vez finalice su incapacidad y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

f) Este punto se adaptará en cada momento a la regulación establecida en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 35. *Días de descanso por productividad.*

Se garantiza a todos los trabajadores el derecho a 4 días laborables de descanso por productividad.

Su disfrute se realizará en las fechas que determine el trabajador, previo acuerdo con la Dirección del Centro o Departamento. Si éste no pudiera disfrutar alguno de ellos en las fechas previstas por encontrarse en situación de Incapacidad temporal podrá fijarse una fecha distinta, siempre dentro del año natural.

Artículo 36. Fiestas laborales.

Tendrán la consideración de días festivos las doce fiestas estatales y/o autonómicas y las dos locales, señaladas en los calendarios laborales, así como los días 24 y 31 de diciembre de cada año.

CAPÍTULO IX

Excedencias y reingresos**Artículo 37. Excedencias.**

Se establecen las siguientes clases de excedencia:

1. Forzosa.

a) Por designación o elección para cargo público: Pasarán a la situación de excedencia forzosa, con derecho a la conservación del puesto de trabajo y al cómputo de la antigüedad, mientras se encuentren en esta situación, aquellos trabajadores que sean designados o elegidos para cargo público que imposibilite su asistencia al trabajo.

Autorizada la excedencia, el trabajador deberá solicitar su reingreso en su Compañía dentro del mes siguiente al cese en el cargo que motivó su pase a esta situación, y producirá efectos inmediatos en cuanto a su incorporación. En el caso de que no fuera cumplida esta condición, causará baja definitiva en la Empresa.

b) Por funciones sindicales: Los trabajadores que ejerzan funciones sindicales de ámbito provincial o superior y ello les imposibilitase su asistencia al trabajo, podrán solicitar su pase a la situación de excedencia en la Empresa por el tiempo que dure el ejercicio de su cargo representativo.

Este tipo de excedencia tendrá la misma regulación que la otorgada por la designación o elección para un cargo público.

2. Por Maternidad.

a) Los trabajadores tendrán derecho a un período de excedencia no superior a tres años, para atender el cuidado de cada hijo, tanto cuando lo sea por naturaleza como por adopción, supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, o en los supuestos de guarda con fines de adopción, aunque éstos sean provisionales, a contar desde la fecha de nacimiento o, en su caso de la resolución judicial o administrativa. En todo caso, si la petición fuera realizada con posterioridad a la fecha de nacimiento el plazo de tres años se contará siempre desde la citada fecha de nacimiento.

b) En el supuesto de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento permanente el trabajador podrá optar entre solicitar la excedencia a partir de la resolución judicial por la que se constituye la adopción, o bien desde la fecha en que el menor sea entregado a su cuidado, si tal hecho se produce con anterioridad a la resolución judicial o administrativa.

En este segundo caso, deberá presentar, previamente, copia de la resolución o acuerdo por el que se autoriza a hacerse cargo del menor, así como certificado que acredite que se encuentra en tramitación la solicitud de adopción.

También deberá presentar en su momento la correspondiente copia de la resolución judicial o administrativa por la que se constituye finalmente la adopción, o en los supuestos de acogimiento, tanto permanente como preadoptivo, aunque éstos sean provisionales.

Si una vez concedida la excedencia, el interesado no obtuviera la resolución judicial o administrativa así como en los supuestos en que éstas fueran denegatorias, deberá solicitar inexcusablemente su reingreso en la Empresa en un plazo no superior a 7 días desde la fecha en que tal circunstancia pudiera acreditarse; y, si no lo hiciera así, causaría baja definitiva en la Empresa.

c) La excedencia contemplada en el presente apartado, cuyo periodo de duración podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. Solo en el caso de que dos trabajadores de la misma Empresa generen este derecho por el mismo sujeto causante y solo por razones justificadas de funcionamiento de la misma, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo.

d) Los sucesivos hijos darán derecho a un nuevo período de excedencia que, en su caso, pondrá fin al que se viniera disfrutando.

e) El período en que el trabajador permanezca en situación de excedencia conforme a lo establecido en este punto será computable a efectos de antigüedad y el trabajador tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional, a cuya participación deberá ser convocado por el empresario, especialmente con ocasión de su reincorporación. Durante el primer año tendrá derecho a la reserva de su puesto de trabajo. Transcurrido dicho plazo la reserva quedará referida, a un puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel, en ambos casos en localidad que no suponga cambio de residencia.

No obstante, cuando el trabajador forme parte de una familia que tenga reconocida oficialmente la condición de familia numerosa, la reserva de su puesto de trabajo se extenderá hasta un máximo de 15 meses cuando se trate de una familia numerosa de categoría general y hasta un máximo de 18 meses si se trata de categoría especial.

f) En cuanto al reingreso de los excedentes por esta causa, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y en el artículo 38 de este Convenio Colectivo, en tanto no se opongan a lo establecido en el presente artículo.

3. Excedencia voluntaria.

El trabajador con al menos una antigüedad en la Empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria, por un plazo no inferior a cuatro meses ni mayor de diez años.

El pase a la indicada situación se producirá en la fecha que indique el trabajador en su solicitud.

Este derecho solo podrá ser ejercitado de nuevo por el mismo trabajador, si han transcurrido dos años desde el final de la excedencia anterior.

Acordada la excedencia, el interesado, antes de pasar a esta situación y a efectos del ejercicio de su derecho al reingreso previsto en este mismo capítulo, vendrá obligado a someterse a reconocimiento médico por los facultativos que designe la Empresa, con el fin de determinar, en este momento, el estado en que se encuentren sus facultades de aptitud para el trabajo. Del resultado del reconocimiento se expedirá por los facultativos certificado por duplicado, uno de cuyos ejemplares se entregará al interesado, quedando el otro unido a su expediente personal. En este certificado se harán constar las deficiencias físicas y mentales que se hayan observado, referidas al cuadro clínico ya establecido y publicado para regular el ingreso en la Compañía, determinándose igualmente si en ese momento es o no «apto» para el trabajo, por no padecer enfermedad ni tener defecto físico alguno y a pesar de la merma natural de facultades que resulte por la edad.

Artículo 38. *Normas respecto al reingreso derivado de excedencia voluntaria y por maternidad.*

1. El excedente por estas causas deberá, antes de finalizar el período de excedencia, y a los efectos de su reingreso en la Empresa, formular la correspondiente solicitud.

Para la efectividad de su reingreso –excepto en los supuestos de Excedencia por maternidad– deberá existir vacante en cualquiera de los Centros de trabajo en un puesto del mismo grupo profesional y nivel, quedando a la espera, en caso contrario, de que se produzca vacante. A estos efectos se considera Grupo/Nivel Operaciones I asimilable a Operaciones II, conservando el trabajador con Grupo/Nivel Operaciones II el salario que corresponda a dicho grupo en cada momento.

En el supuesto de concurrencia de solicitudes se estará a la antigüedad en la petición de reingreso.

2. Antes de formalizarse dicho reingreso, los Servicios Médicos de Empresa deberán reconocer al solicitante a efectos de determinar si se encuentra en condiciones para su reincorporación al trabajo.

Si en el momento de su petición de excedencia, y en el preceptivo reconocimiento médico, se hubieran apreciado causas por las cuales el trabajador no reuniera las condiciones mínimas exigidas, éstas se tendrán en cuenta con el deterioro normal que tuvieran por el transcurso de los años, en el momento que solicitara su nuevo ingreso. Si dichas condiciones físicas le impidieran totalmente el ejercicio de su trabajo, la Empresa que corresponda abrirá un expediente de invalidez, a los efectos de pasar, en su caso, a esta situación.

Por el contrario, el trabajador, que por cualquier causa, no se hubiera sometido al reconocimiento médico en el momento de su petición de excedencia, quedará a las resultas –para la determinación de su aptitud para el trabajo– del reconocimiento que se le practique para obtener el reingreso solicitado.

3. El excedente que en el plazo de un mes no se reincorpore al puesto para el que hubiere sido designado al reingresar, causará baja definitiva en la Empresa, e igualmente, si su solicitud no se presentara antes de cumplirse el período máximo de su excedencia.

Artículo 39. *Otras causas de suspensión del contrato de trabajo.*

1. Por pase del trabajador a empresas filiales.

a) Los trabajadores que de mutuo acuerdo con Logista, S.A.U. sean designados para prestar servicios en Empresas filiales o participadas por ella, quedarán respecto a la Empresa en que venían prestando sus servicios en la situación de suspensión del contrato de trabajo por mutuo acuerdo de las partes, conforme a lo previsto en el artículo 45.a) del Estatuto de los Trabajadores, computándose a efectos de antigüedad en la Empresa en la que estaban contratados el tiempo en que permanezcan en tal situación.

b) Cuando el trabajador cese en la empresa filial por cualquier causa, excepto por despido disciplinario, jubilación o incapacidad permanente total o absoluta –en cuyo caso no procederá la reincorporación–, deberá solicitar su reingreso en la Empresa en la que había estado prestando sus servicios dentro del mes siguiente al de su cese, y el no cumplimiento de tal requisito se entenderá como un desistimiento voluntario de la relación laboral con la Empresa.

La reincorporación se producirá de forma inmediata en un puesto correspondiente al Grupo y Nivel que ostentará en el momento de la suspensión del contrato.

2. Detención o prisión preventiva.

Durante el tiempo de ausencia al trabajo por privación de libertad del trabajador, mientras no exista sentencia condenatoria, se entenderá suspendido el contrato de trabajo; en el caso de que el trabajador resultara absuelto o se archivara el procedimiento respecto a su persona, dicho periodo de tiempo será reconocido a efectos de antigüedad y ascensos, admitiéndose su incorporación a su antiguo puesto de trabajo o similar, en el plazo de 15 días, a partir de la fecha en que haya sido puesto en libertad.

La misma consideración tendrán los condenados por delitos cometidos con ocasión de la conducción de cualquier clase de vehículo, aunque hubieren resultado condenados, salvo que por sentencia firme se apreciara dolo criminal en la comisión del delito.

3. En los demás supuestos de suspensión del contrato de trabajo, se estará a lo dispuesto en este Convenio Colectivo y, en su defecto, a lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO X

Clasificación profesional

Artículo 40.

La Clasificación profesional se fundamenta en grupos profesionales. Se define al grupo profesional como aquel espacio organizativo que surge de la agrupación de puestos de naturaleza común en cuanto al trabajo que desarrollan.

El grupo profesional es, por tanto, una unidad de clasificación que agrupa de forma homogénea las aptitudes profesionales, las titulaciones requeridas y el contenido general de la prestación desde el punto de vista organizativo, constituyendo además el marco funcional del trabajo a desempeñar por el empleado.

Este sistema está configurado por cuatro grupos profesionales y cada uno de ellos, por tres niveles, estableciéndose con carácter general los siguientes elementos definidores:

- Conocimiento y experiencia.
- Iniciativa.
- Autonomía en el desempeño de tareas.
- Responsabilidad.
- Resolución de problemas.
- Mando.

La implantación de un nuevo sistema de clasificación profesional como el que aquí se pacta implica un mayor esfuerzo de empresa y trabajadores en la formación profesional de todos los empleados de Logista, S.A.U.

Para ello la política de recursos humanos de Logista, S.A.U. promoverá la adecuación a los nuevos niveles profesionales y con ello se facilitará el desarrollo profesional de los trabajadores.

Asimismo, este nuevo sistema deberá posibilitar la promoción vertical y horizontal de los trabajadores de la Empresa.

Artículo 41. *Grupo profesional de operaciones.*

Definición del grupo:

Los trabajadores de Logista, S.A.U. integrados en este grupo profesional realizan la ejecución de toda la actividad operativa en los almacenes y centros de distribución de la Empresa utilizando para ello los medios y herramientas necesarias, controlando las actividades de preparación, mantenimiento y puesta a punto, tanto de la maquinaria como de los equipos necesarios para el adecuado desempeño de sus funciones. Estas actividades operativas se desarrollarán de acuerdo con los programas existentes así como con las directrices de los responsables. Todo ello con el objetivo de asegurar y garantizar los estándares de calidad y correcto cumplimiento de las actividades de producción y almacén.

Funciones generales:

- Desarrollo y realización de las operaciones de almacenaje, movimiento de materiales y mercancías, distribución, entradas y salidas y control de inventarios.
- Preparación y puesta a punto de herramientas de trabajo.
- Mantenimiento preventivo primario y detección de anomalías.
- Control de variables estándar del proceso.
- Cumplimentación de documentos básicos.
- Ejecución de procesos operativos auxiliares.
- Reposición tienda y autoservicio.

Nivel 1:

Las funciones profesionales que se hallan encuadradas en este nivel corresponden a los puestos de trabajo que ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de materiales y mercancías, reposición tienda y autoservicio y que puedan requerir para su desempeño el uso y/o control de maquinarias, herramientas y equipos. Estos trabajadores por el menor conocimiento de los diferentes sistemas y medios de trabajo, cada vez que accedan a la realización de uno de éstos puede ser necesario, por parte de la empresa, una mayor información y/o formación. En cualquier caso, la realización de su actividad se llevará a cabo bajo la supervisión de un superior.

Nivel 2:

Las funciones profesionales del nivel 2 son aquellas que en su desempeño ejecutan actividades operativas estandarizadas en los almacenes o plataformas de distribución de la empresa, almacenaje, movimiento interno de material y mercancías, reposición tienda y autoservicio y que pueden requerir para su desempeño el uso y/o control de maquinarias, herramientas y equipos, con cierto grado de autonomía.

Dada la naturaleza de las funciones profesionales a realizar dentro de este nivel, la autonomía concedida a estos puestos para encontrar soluciones a los problemas planteados se encuadra dentro de instrucciones y procedimientos de trabajo estandarizados, en las que se indica el tipo y el volumen de trabajo a desarrollar, que requieren una iniciativa muy normalizada, reportando cualquier situación que se aparte de la norma.

Los problemas planteados a los titulares de estos puestos presentan situaciones muy semejantes, en las que la solución requiere la elección entre cosas aprendidas.

Nivel 3:

Las funciones profesionales propias del nivel 3 son aquellas que en su desempeño programan y ejecutan su propio trabajo, con destreza en el manejo de equipo especializado y complejo. En su actividad profesional, se desarrollan actividades de naturaleza específica y un conocimiento adecuado de todas las actividades relacionadas.

Asimismo, se caracteriza esta función profesional por la labor de coordinación de un equipo homogéneo de trabajadores.

Las respuestas profesionales a las dificultades, problemas o imprevistos que se puedan plantear en su desempeño profesional son normalmente respuestas que previamente han de ser conocidas o aprendidas entre un abanico limitado.

El nivel de autonomía se halla enmarcado dentro de procedimientos de trabajo conocidos que pueden y deben solucionar los posibles problemas que se puedan plantear. Dicho nivel de autonomía está encuadrado dentro de esas directrices que pueden ser variadas, si bien han de ser supervisadas con posterioridad.

Requisitos exigidos para estar encuadrado en este nivel:

Estar en posesión del título de Graduado Escolar o del título de E.S.O.

Haber realizado el Curso Básico de Seguridad e Higiene de 30 horas, el de Manejo y manipulación de cargas y uno optativo de los siguientes:

Primeros auxilios.

Prevención de incendios.

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.

Pruebas:

Examen teórico: Materias de Seguridad y Salud Laboral e Igualdad, Matemáticas elementales, Ortografía, Ofimática a nivel de usuario y una prueba específica del almacén.

Examen práctico: Pruebas propias de manejo de equipos, en lo que se refiere tanto a mantenimiento como a conducción (traspalleta eléctrica, recogepedidos, carretilla frontal, retráctil y resto de equipos de manutención) más pruebas propias de gestión de almacén.

Entrevista personal y test psicotécnico: Capacidad de mando, habilidades organizativas.

Artículo 42. *Grupo profesional de administración.*

Definición del grupo:

Las funciones profesionales que realizan los trabajadores de Logista, S.A.U. y que se encuadran dentro de este grupo profesional son aquellas vinculadas a tareas de carácter administrativo de acuerdo con directrices, procedimientos y procesos definidos que se orientan al aseguramiento de un adecuado y correcto tratamiento y control de la información.

Funciones generales:

Gestiones vinculadas a los procesos administrativos propios de la organización.

Introducción y gestión de datos en los correspondientes sistemas informáticos.

Realización de análisis y estadísticas.

Realización de documentos e informes.

Tareas de archivo.

Atención telefónica.

Servicio a clientes.

Recepción.

Nivel 1:

Las funciones profesionales propias de este nivel son aquellas que desarrollan actividades vinculadas a procesos administrativos, bajo supervisión directa, disponiendo de normas y procedimientos que permiten el desarrollo de los procesos administrativos. Son puestos que se enfrentan a problemas en donde las normativas y procedimientos ejercen una fuerte influencia para su resolución pero no proporcionan todas las respuestas adecuadas, por lo que realiza tareas de apoyo a sus superiores dentro de su ámbito de actuación para que estos puedan encontrar alternativas y adoptar la solución adecuada.

El menor conocimiento de los sistemas y medios de trabajo pueden hacer necesario una mayor información, formación y/o supervisión.

Requisitos de acceso a nivel 1:

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.

Conocimiento a nivel usuario de ofimática: tratamiento de texto, hoja de cálculo, presentaciones, correo electrónico.

Se valorarán los conocimientos de idiomas.

Prueba de acceso teórico/práctico.

Nivel 2:

Las funciones profesionales del nivel 2 se refieren a actividades vinculadas a procesos administrativos especializados disponiendo de normas y procedimientos que facilitan las respuestas a los problemas e incidencias que puedan surgir, pero no todas las respuestas se encuentran en los mismos. De este modo, la persona que se halle en este nivel deberá estar en condiciones de plantear posibles alternativas y respuestas a sus supervisores, para que se pueda tomar la decisión correcta y adecuada. En este nivel, los procesos administrativos pueden llegar a tener un cierto nivel de complejidad, pero en todo caso, cualquier decisión que se tome deberá estar sujeta a la revisión y/o supervisión del superior correspondiente.

Requisitos de acceso a nivel 2:

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.

Conocimientos generales de administración.

Conocimientos generales del sistema de gestión informática.

Prueba de manejo de base de datos.

Prueba de idioma.

Prueba de conocimientos específicos del área funcional.

Entrevista personal.

Para puesto como el de secretaria/o bilingüe se harán las pruebas de idiomas que requieren dicho nivel.

Nivel 3:

Las funciones profesionales propias de este nivel, vienen definidas por la realización de actividades vinculadas a procedimientos de carácter administrativo especializados en los que la persona se responsabiliza del control y de la ejecución de la totalidad del proceso. Existe, por tanto, un alto nivel de autonomía. En el desarrollo de esta función será habitual la vinculación y relación con otros puestos o departamentos de la empresa. Estas funciones profesionales se enfrentarán a problemas técnicos de complejidad, deberán en ocasiones influir con sus puntos de vista en otras personas y departamentos, deberán aportar soluciones documentadas y justificadas, siempre todo ello dentro de las normas y procedimientos que regulan la organización. Algunos puestos encuadrados en este nivel podrán tener supervisión sobre personas.

Requisitos de acceso a nivel 3:

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.

Los de nivel 2 del grupo de Administración.

Prueba específica del puesto a cubrir.

Prueba de inglés: 550 TOIEC.

Entrevista personal.

Test psicotécnico. Capacidad de mando y habilidades organizativas.

Artículo 43. *Grupo profesional de técnicos.*

Definición del grupo:

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de Logista, S.A.U. 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 44. *Grupo profesional de mandos.*

Definición del grupo:

La función profesional del personal de Logista, S.A.U. que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquellos que forman parte del proceso logístico de la empresa. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los supervisores y en coherencia con los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de

los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Funciones generales:

Planificación y/o programación de trabajos y actividades.

Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales.

Coordinación de unidades organizativas.

Elaboración de informes.

Supervisión de la ejecución de trabajos.

Control y coordinación de trabajos de las empresas externas.

Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de Seguridad y salud Laboral.

Soporte técnico especializado.

Criterios de acceso al grupo profesional mandos:

Titulado medio o superior.

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 encuadran.

Formación en Seguridad y Salud laboral (30 horas).

Conocimientos en materia de Igualdad.

Nivel 1:

Estos puestos son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de realización del trabajo en una unidad o centro logístico de pequeño volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su ámbito de responsabilidad, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo homogéneo de pequeño volumen.

En el desarrollo de la función afrontan problemas de cierta complejidad y variedad. La experiencia y conocimientos de las personas que desarrollen esta función deben permitir encontrar la solución más acertada contando para ello con elementos esenciales para su desempeño, tales como la autonomía y creatividad.

Nivel 2:

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de Logista, S.A.U. que se encuadran dentro del presente nivel son responsables de asegurar la homogeneidad de los criterios de supervisión de la realización del trabajo de un equipo o turno, dentro de un centro logístico de gran volumen, o en un almacén de mediano volumen, así como de garantizar la implantación de soluciones a posibles problemas recurrentes dentro de su área de competencia o que superan la inmediatez de los mismos, integrando y coordinando sus actividades con otras áreas organizativas, para lo que se requieren habilidades especializadas no puramente teóricas, adquiridas a través de una larga experiencia en el trabajo y en parte también por cualificaciones profesionales.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, homogéneo y en algunos casos de gran volumen.

Estos puestos requerirán un alto nivel de capacitación para el desarrollo de habilidades de negociación, motivación y dirección de equipos.

En el desarrollo de sus funciones se enfrentan a situaciones complejas y de gran variedad en los que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos que requieren autonomía y creatividad.

Estos puestos están parcialmente sujetos a planes establecidos y deben ser capaces de programar e implantar soluciones a problemas que superan la inmediatez de la actividad diaria.

Nivel 3:

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de Logista, S.A.U. que se encuadran dentro del presente nivel asumen la responsabilidad de asegurar la homogeneidad de los criterios de organización, supervisión y realización del trabajo de un centro logístico de gran volumen o de la dirección de un centro de mediano volumen.

Deberán integrar y coordinar sus actividades con otras áreas organizativas para lo que requerirán una serie de habilidades especializadas y prácticas adquiridas a través de una larga y dilatada experiencia reforzada por su cualificación profesional.

Para el desarrollo de sus funciones deben coordinar y supervisar de forma próxima el trabajo y los resultados de un equipo de puestos relacionados entre sí, tanto en el ámbito de su centro, como en el de responsabilidades funcionales o jerárquicas de otros centros.

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo multidisciplinares, análisis y solución de problemas.

El desarrollo de sus funciones, se enfrentan a problemas y situaciones de gran variedad nuevas o muy complejas, para las que el titular del puesto debe encontrar soluciones dentro de su experiencia y conocimientos, que requieran un alto grado de autonomía y creatividad.

Artículo 45. Equiparación de antiguos auxiliares operativos.

Los antiguos Auxiliares Operativos, recogidos en el artículo 30 punto 1 del Convenio Colectivo de Logista, S.A.U. 2001-2003, a los cinco años de trabajo efectivo en la empresa accederán al salario de Operario de Almacén, Nivel VI, conforme al Acuerdo Marco 1999/2000 para Altadis, S.A.U., y Logista, S.L., con la transposición y actualizaciones salariales que correspondan al nuevo sistema de clasificación profesional que se pactó en el citado Convenio.

CAPÍTULO XI

Movilidad funcional y geográfica

Artículo 46. Concepto y ámbito de aplicación.

El presente capítulo regula los supuestos de movilidad funcional y geográfica, que podrán producirse por cambios de puestos de trabajo en el ámbito interno de Logista, S.A.U.

Artículo 47. Movilidad funcional.

1. Movilidad a puestos de superior nivel retributivo.

Se podrá realizar por decisión de la Empresa, cuando existan razones técnicas u organizativas que lo justifiquen y por el tiempo imprescindible para su atención.

El trabajador afectado percibirá, durante el tiempo de prestación de las funciones de nivel superior, la retribución correspondiente al puesto que desempeñe, incluida la parte proporcional correspondiente a los días de descanso semanal y a las pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

La Empresa designará para la realización de estos trabajos a las personas que más garantías de idoneidad ofrezcan para cubrir el puesto de que se trate.

A estos efectos, se entenderá que tienen preferencia para cubrir dichos puestos las personas que presten sus servicios en el mismo área de trabajo y, dentro de éstas, las que optaron en su día al puesto que se trate de suplir y, aun superado el proceso de selección, no obtuvieron plaza. El plazo de validez de este último derecho preferente será, como máximo, de un año.

Normalmente dichas suplencias no se realizarán de forma continuada por un periodo superior a 6 meses.

2. Movilidad a puestos de inferior nivel retributivo.

La Empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de nivel Inferior al que estén adscritos, por el tiempo imprescindible para su atención, y siempre que existan necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

En tales casos, los trabajadores conservarán el derecho a percibir su retribución de origen y la empresa deberá comunicar a los representantes de los trabajadores las razones de su decisión y las personas afectadas.

3. El resto de los supuestos no previstos anteriormente, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores.

Artículo 48. *Movilidad geográfica permanente.*

1. Traslados: Definición.

Se entiende por traslado el pase del trabajador a un centro de trabajo que exija, a su vez, cambio de residencia. A estos efectos, se entenderá que existe necesidad de cambio de residencia cuando la distancia entre los núcleos urbanos de referencia de los dos Centros de Trabajo supere los 40 kilómetros.

Los traslados podrán realizarse a instancia del trabajador o, en su defecto, con carácter forzoso, en los términos que se regulan en los apartados siguientes.

2. Traslado a instancia del trabajador.

El personal de Logista, S.A.U. podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo que exija cambio de residencia, siempre que:

Que el puesto tenga que ser convocado al exterior, por no haberse podido cubrir por promoción interna.

Que el trabajador haya permanecido en su actual destino, al menos, un año.

Las peticiones de traslado se atenderán por riguroso orden de recepción siempre que existan vacantes en el nivel solicitado y no haya razones técnicas, organizativas o productivas que lo impidan. En el caso de coincidencia en las fechas de las solicitudes, se tendrá en cuenta la antigüedad del trabajador en la Empresa.

Como excepción a lo antes expuesto, los trabajadores que soliciten el traslado por razón de matrimonio, traslado del cónyuge o en los supuestos de parejas de hecho con convivencia suficientemente acreditada, tendrán derecho preferente, debiendo resolverse su solicitud en el plazo máximo de tres meses, previa audiencia a la representación legal de los trabajadores.

Concedido el traslado por la empresa, el mismo se llevará a efecto en el plazo máximo de 30 días a partir de la fecha de su comunicación al trabajador, incorporándose éste a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que cause baja en el Centro anterior.

Cuando a un trabajador se le haya aplicado la movilidad geográfica forzosa, tendrá prioridad su petición de traslado, incluso frente a la aplicación de la movilidad geográfica

forzosa a otros trabajadores, en el momento de cubrir una vacante de su mismo grupo profesional y nivel, generada en su centro de origen, o a cualquiera que exista en su anterior provincia de residencia.

3. Traslado forzoso.

a) Cuando existan razones económicas, técnicas, organizativas o de gestión que lo justifiquen, o bien contrataciones referidas a la actividad empresarial, los trabajadores podrán ser trasladados a otro centro de trabajo de la misma empresa que implique cambio de residencia.

Antes de proceder al traslado y siempre que éste tenga carácter colectivo, la empresa abrirá un período de negociación y consultas con los Representantes de los Trabajadores, durante un plazo máximo de 15 días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las necesidades de los traslados y a los centros donde se aplicarán éstos.

Si no se alcanzara el acuerdo o el traslado tuviera carácter individual, la Empresa adoptará la decisión que estime oportuna, en la forma establecida en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores y con los criterios que se regulan en los apartados siguientes.

b) Los criterios generales que se establecen, a efectos del traslado forzoso son:

Los traslados afectarán preferentemente, a los trabajadores de los centros en los que exista exceso de personal.

Una vez establecido el centro de donde podría ser trasladado el personal y el número de afectados, aquellos que, reuniendo las condiciones idóneas, se presten voluntariamente al mencionado traslado, tendrán el mismo tratamiento económico que si fuesen trasladados forzosos.

Se procurará, en la medida de lo posible que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al centro de trabajo donde se estén prestando los servicios.

Los traslados se efectuarán respecto a puestos de trabajo del mismo nivel retributivo y grupo profesional.

Para la designación de los trabajadores, se tendrán en cuenta los siguientes aspectos: aptitud para el puesto de trabajo de que se trate, antigüedad, edad, y situación familiar.

Los trabajadores mayores de 45 años solo podrán ser objeto de traslado forzoso por una sola vez durante su vida laboral. Los menores de dicha edad, no podrán ser trasladados de nuevo con carácter forzoso hasta transcurridos 15 años a partir de la fecha del traslado anterior.

c) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, a partir del 1 de enero de 2013, las siguientes compensaciones económicas:

El importe debidamente justificado de los gastos de locomoción, embalaje y transporte de muebles correspondientes al trabajador y a los familiares que vivan a su cargo.

El importe de 25 días de dietas correspondientes al trabajador

Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda de 507 euros mensuales durante cinco años.

En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda, podrá percibir la indemnización en un pago único de 30.420 euros. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

d) El trabajador trasladado se incorporará a su nuevo destino dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que cause baja en el centro anterior.

e) Los trabajadores que opten por la extinción de su contrato en la forma establecida en el art. 40 del Estatuto de los Trabajadores, tendrán derecho a una indemnización de 45 días de salario por año de servicio, con un límite máximo de 2 anualidades.

Permutas:

Solo en los casos excepcionales y cuando con ello no se entorpezca la buena marcha de los servicios ni se perjudique el derecho preferente al traslado de otros trabajadores, la empresa podrá utilizar las permutas entre el personal del mismo grupo y nivel. Para solicitar la permuta será condición indispensable haber prestado como mínimo dos años de servicio en la Empresa, debiendo los afectados permanecer durante otros dos años, cuando menos, en el nuevo destino. Asimismo, tampoco podrá permutarse con trabajadores a los que falten dos años o menos para su jubilación.

Estas permutas no llevan aparejada percepción alguna en conceptos de gastos de viaje y dietas.

Artículo 49. *Movilidad geográfica temporal.*

Desplazamientos en comisión de servicio:

La Empresa podrá desplazar a su personal temporalmente hasta el límite de un año, a población distinta a la de su residencia habitual.

No obstante, como excepción al párrafo anterior, el periodo de duración de la comisión de servicio no podrá ser superior a seis meses, cuando se trate de trabajos de superior nivel retributivo.

El trabajador recibirá información sobre la duración aproximada de la comisión de servicio, salvo que existan razones que impidan conocerla con anterioridad; y la iniciación del desplazamiento solo se realizará en domingo o día festivo en casos de perentoria necesidad o urgencia.

El trabajador desplazado percibirá las dietas y gastos de viaje y locomoción que se especifiquen en el Convenio Colectivo.

En todo cuanto no esté previsto en este texto, se estará a lo dispuesto en el art. 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

CAPÍTULO XII

Previsión social complementaria-Plan de pensiones de empleo de Logista, S.A.U.

Artículo 50. *Previsión social complementaria-Plan de pensiones de empleo de Logista, S.A.U.*

Logista, S.A.U. mantendrá un Plan de Pensiones del sistema de empleo para sus empleados, que estarán integrados en un mismo Fondo con el Plan de pensiones de Altadis.

Sin perjuicio de la protección dispensada por el Sistema de la Seguridad Social para todos los trabajadores de la Empresa, el personal en activo disfrutará de las prestaciones complementarias establecidas y reguladas en las Especificaciones del «Plan de Pensiones de Empleo de Logista, S.A.U.», constituido en aplicación y desarrollo de lo pactado en el Acta de fecha 15/07/1999, suscrita entre la Empresa y la representación laboral.

Los derechos y obligaciones de la Empresa y de los partícipes y beneficiarios en materia de previsión social complementaria serán, única y exclusivamente, los contenidos en las precitadas Especificaciones.

Las Especificaciones del «Plan de Pensiones de Empleo de Logista, S.A.U.» vigentes en cada momento forman parte inseparable del presente Convenio Colectivo, bastando para su incorporación al mismo, que será automática, la certificación de la Comisión de Control del Plan de Pensiones conteniendo el texto de las mencionadas Especificaciones o comunicando las modificaciones que ulteriormente pudieran producirse. La vigencia de las mismas será, en todo caso, la que acuerde la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

La Empresa, con independencia de otorgar a los partícipes que formen parte de la Comisión de Control las facilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones,

reconocen al Presidente de la Comisión de Control el régimen de garantías legalmente establecido a favor de los delegados sindicales.

Artículo 51. *Características generales del sistema de Seguridad Social y Logista, S.A.U.*

Los trabajadores disfrutarán de la protección establecida en el Régimen General de la Seguridad Social para sus diversas contingencias, y de acuerdo con su propia normativa.

No obstante, todo el personal tendrá derecho a determinadas mejoras y/o complementos de la indicada acción protectora de la Seguridad Social, mediante las mejoras y/o complementos de prestaciones asumidos directamente por la Empresa, que se describen en este Capítulo.

Artículo 52. *Mejoras y complementos de prestaciones de la Seguridad Social asumidos directamente por la Empresa.*

a) Asistencia sanitaria: Con carácter general, todo el personal recibirá la Asistencia Sanitaria establecida en el Régimen General de la Seguridad Social, si bien la Empresa mantendrá el Servicio de Colaboración en todas las Dependencias en las que hasta ahora viene funcionando, si bien adecuándolo a la legislación vigente al respecto en cada momento.

b) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: El personal percibirá las prestaciones económicas previstas en el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas con cargo a Logista, S.A.U., de la siguiente forma:

1. Mientras el trabajador permanezca en situación de Incapacidad Temporal definida en las Disposiciones del Régimen General de la Seguridad Social, y por un período máximo de doce meses, contados a partir del primer día en que se decrete la baja, percibirá el complemento necesario para alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– el 100% de su salario haber regulador.

2. A partir de los 12 meses de enfermedad, mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (y siempre con el tope máximo de 30 meses a partir de la fecha de la baja inicial), todo el personal percibirá las prestaciones a que tenga derecho por el Régimen General de la Seguridad Social, complementadas, en su caso, por la Empresa, en función de los años de servicio del trabajador, hasta alcanzar –junto con la prestación de la Seguridad Social– los siguientes porcentajes de su haber regulador:

Con 35 o más años de servicio 100% Haber Regulador.

De 30 a 35 años de servicio 90% Haber Regulador.

De 25 a 30 años de servicio 80% Haber Regulador.

De 20 a 25 años de servicio 65% Haber Regulador.

De 15 a 20 años de servicio 60% Haber Regulador.

De 10 a 15 años de servicio 50% Haber Regulador.

Menos de 10 años de servicio 45% Haber Regulador.

3. A los efectos de los dos puntos anteriores el Haber Regulador estará integrado por los siguientes conceptos:

Salario Base.

Aumentos periódicos por años de servicio.

Garantías a título personal.

Complementos de transposición que corresponda para los supuestos de IT, según el Convenio Colectivo de Logista, S.A.U.

Gratificaciones:

- Por razón de jornada.
- Inherentes al puesto de trabajo:

- Serenos-Vigilantes.
- Jefes de Equipo.

Especiales:

- Secretarios de Despacho.
- Secretarios.
- Conductores de coches de turismo.

Complemento Salarial en sustitución del primaje por Economato.

Plus de Convenio 1998 para el personal de las Nuevas Categorías que estuviera en activo a 31/12/97.

Complemento de Auxiliares Comerciales, Agentes de Ventas Junior y Agentes de Ventas Senior.

Complemento de Jefes de Ventas y Coordinadores Locales de Cigarrillos.

Gratificación por vivienda.

Plus de Residencia.

c) Prestaciones económicas por Incapacidad Temporal derivada de accidentes de trabajo: Mientras dure la calificación de Incapacidad Temporal (con el tope máximo de 30 meses a partir de la fecha de la baja inicial), la Empresa garantiza al trabajador la percepción del complemento económico necesario, hasta alcanzar –junto con la prestación que reciba, en su caso, de la Seguridad Social– el 100% del salario real que le correspondería, según las Tablas Salariales en cada momento vigentes.

d) Reincorporación al trabajo a partir de la situación de Incapacidad Temporal: Al cesar por Alta médica en dicha situación, el trabajador se reincorporará inmediatamente al servicio activo, salvo que sea declarado en situación de Incapacidad Permanente Total o Absoluta o de Gran Invalidez.

Dicha reincorporación se hará en el mismo puesto de trabajo en que se hallaba el trabajador al darse de baja.

El tiempo transcurrido en tales situaciones, se computará como de servicio a efectos de antigüedad.

e) Prestaciones económicas durante el período de descanso legal por maternidad, paternidad, adopción, acogimiento o en los supuestos de guarda con fines de adopción de un menor: Durante dicho período de suspensión del contrato, cuya duración máxima y distribución será la establecida por la legislación vigente en cada momento, la Empresa complementará, en su caso, las prestaciones que otorga la Seguridad Social hasta alcanzar la cuantía prevista en el punto b) 1 del presente artículo.

f) Personal con capacidad disminuida (Incapacidad Permanente Parcial): Los trabajadores que sean considerados con capacidad disminuida, previa declaración de los Organismos competentes de la Seguridad Social, serán orientados por la Empresa en base a las aptitudes positivas que conserven, y así, mediante la formación necesaria, serán destinados a los puestos más acordes con sus aptitudes, teniendo preferencia para ocuparlos y conservando a título personal, la situación más favorable en valor absoluto, hasta que el nuevo puesto le compense económicamente.

g) Personal que haya sido declarado en situación de Gran Invalidez o Incapacidad Permanente Total o Absoluta.

Con carácter general, en los casos arriba indicados, se procederá a la extinción del contrato de trabajo, tal como establece el art. 49.1.e) del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, cuando, a juicio del Órgano Calificador de la Seguridad Social, la situación de incapacidad del trabajador vaya a ser previsiblemente objeto de revisión por mejoría, subsistirá la suspensión del contrato de trabajo durante un período máximo de dos años, en los términos previstos en el art. 48.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Como excepción a lo previsto en el párrafo primero de este apartado, los trabajadores que hayan sido declarados en situación de Incapacidad Permanente Total, como consecuencia de un accidente de trabajo, podrán solicitar su reincorporación al servicio

activo en la Empresa en el plazo de un mes a partir de la comunicación de la Resolución de la Seguridad Social.

La Empresa solo concederá la reincorporación, cuando existan vacantes adecuadas a la situación del trabajador y previo reconocimiento e informe de los Servicios Médicos de Empresa, siempre que éste sea favorable a la posibilidad de prestación de servicios. En estos casos, la jornada del trabajador deberán adecuarse a sus posibilidades de rendimiento laboral y la retribución será proporcional a la jornada que realice.

h) Premio de Nupcialidad: El personal en activo tendrá derecho a percibir de la Empresa una única prestación de nupcialidad bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la Empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante.
2. Haber contraído matrimonio o estar inscrito en el Registro de Parejas de Hecho del Ayuntamiento de su municipio o en su defecto presentación de escritura pública otorgada por ambos miembros de la pareja declarativa de su constitución como pareja de hecho.
3. La prestación consistirá en un pago único, y por una sola vez, del equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

i) Premio de Natalidad: El personal en activo tendrá derecho a percibir de la Empresa una prestación de natalidad, al nacimiento de cada hijo o en los supuestos de adopción bajo las siguientes condiciones:

1. Tener cubierto un período de antigüedad en la Empresa de al menos dos años en el momento del hecho causante.
2. La prestación consistirá en un pago único equivalente al importe mensual del salario mínimo interprofesional vigente en el momento de producirse el hecho causante.

Artículo 53. Seguro de accidentes.

1. La Empresa tiene suscrita una póliza a favor de los trabajadores que sufran un accidente, en las condiciones básicas que se indican a continuación:

a) Objeto del seguro: Se garantiza el pago de las indemnizaciones previstas, en los supuestos de accidente que puedan sufrir los asegurados, tanto en el desarrollo de su profesión como en actos de su vida privada. A tales efectos se entiende por accidente la lesión corporal que derive de una causa violenta, súbita, externa y ajena a la intencionalidad del asegurado, que produzca invalidez permanente o muerte.

b) Riesgos cubiertos: Fallecimiento o invalidez permanente por accidente acaecido durante las 24 horas del día. Se entiende por invalidez permanente la pérdida automática o impotencia funcional de miembros u órganos que sea consecuencia de lesiones corporales originadas por un accidente cubierto por la póliza, ocurrida inmediatamente o dentro del plazo de un año, a contar desde la fecha del accidente, salvo que se pruebe que la misma es motivada por dicho accidente.

c) Riesgos excluidos:

La provocación intencionada del accidente por el propio asegurado, así como el suicidio o tentativa de suicidio de los asegurados y los accidentes ocurridos al asegurado como consecuencia de su estado de inconsciencia o enajenación mental, originados por cualquier causa. Así como los accidentes causados por imprudencia o negligencia grave del asegurado, declarado así judicialmente.

Accidentes sufridos por el asegurado mientras esté bajo los efectos del alcohol o de cualquier droga o fármacos no prescritos médicamente.

Participación del asegurado en actos delictivos, alborotos, reyertas o luchas, salvo que en este último caso hubiere actuado en legítima defensa.

Participación del asegurado en carreras o apuestas, la práctica como profesional de cualquier deporte, así como en todo caso cualquier deporte que implique riesgos aéreos.

Los accidentes ocurridos mientras el asegurado esté cumpliendo el servicio militar. Acontecimientos de guerra, aun cuando no haya sido declarada, rebeliones, revoluciones, tumultos populares, motines o hechos de carácter político o social.

Reacción o radiación nuclear o contaminación radiactiva.

Accidentes ocurridos antes de la fecha de efecto del seguro respecto del asegurado de que se trate.

Riesgos amparados por el Consorcio de Compensación de seguros.

El infarto de miocardio, salvo que se contrate específicamente dicha cobertura. Los ataques de apoplejía, los accidentes cerebrovasculares y cualquier afección de la arteria coronaria, así como anomalías congénitas o consecuencias de éstas.

Las hernias de cualquier clase, esfuerzos musculares o lumbago, que no sean de origen traumático.

Los que sobrevengan durante el parto y sus consecuencias

d) Indemnizaciones: A partir de la fecha de firma del presente Convenio Colectivo, las indemnizaciones establecidas serán las que a continuación se indican:

Fallecimiento por accidente 80.000,00 €.

Invalidez permanente absoluta 80.000,00 €.

A estos efectos se entenderán los siguientes supuestos:

Pérdida o inutilización de ambos brazos o ambas manos, o de un brazo y una pierna, o de un brazo y un pie, o de ambas piernas o ambos pies.

Enajenación mental incurable que excluya cualquier trabajo.

Parálisis completa.

Ceguera absoluta.

Indemnizaciones por lesiones: se fijarán mediante la aplicación de un porcentaje, según el baremo que figura en la póliza del seguro.

Préstamo hipotecario primera vivienda hasta 45.000,00 €.

Bolsa de estudios hasta los 25 años de edad:

Alumno de Educación Primaria 700,00 €/año.

Alumno de ESO, Bachiller y Módulos 1.000,00 €/año.

Formativos de Grado Medio y Superior.

Alumno de estudios universitarios 1.700,00 €/año.

e) Beneficiarios.

1. Cónyuge e hijos a partes iguales, si estos últimos fueran menores de 25 años o mayores incapacitados. En el caso de haber fallecido el cónyuge, los beneficiarios serán todos los hijos por partes iguales, aun siendo mayores de 25 años.

2. Padres del asegurado o el sobreviviente de los dos.

3. Herederos legales.

2. El Seguro de Accidentes antes citado está actualmente suscrito, mediante Póliza número 055-0531020542, con la Compañía MAPFRE Seguros Generales, S.A., y sin perjuicio de que Logista, S.A.U. –respetando las condiciones antes indicadas– pueda sustituir dicha Póliza o concertar el Seguro con otra Compañía en cualquier momento, informando de ello a la Representación Legal de los Trabajadores, a la que se le entregará una copia de la póliza.

CAPÍTULO XIII

Prestaciones y beneficios socialesArtículo 54. *Fondo de Acción Social y Docente.*

El fondo de Acción Social y Docente es el que atiende las necesidades económicas de orden social del personal activo, pasivo y pensionista de Logista, S.A.U. así como de sus familiares.

La dotación económica del mismo durante la vigencia del presente Convenio será de 500.000 euros anuales.

La administración del Fondo se llevará a cabo a través de una Comisión, formada por dos representantes que designen la Empresa y por dos representantes de los trabajadores elegidos por la Comisión Sindical de Empresa.

Las prestaciones básicas se fijarán por la Comisión, teniendo en cuenta los criterios aplicados en ejercicios anteriores.

Durante la vigencia del presente Convenio, la Comisión analizará la posible adecuación de las ayudas existentes a las necesidades actuales. Así mismo, en caso de superarse esta dotación la Comisión estudiará las posibilidades de su incremento en futuros acuerdos.

Artículo 54 bis. *Seguro médico.*

A partir del día 1 de enero de 2017, la Empresa y el trabajador se harán cargo a partes iguales (50 %) de la prima correspondiente al trabajador de un seguro de asistencia sanitaria de carácter colectivo, así como de los incrementos futuros. Dicho seguro se encuentra formalizado actualmente bajo la póliza número 666013902, con cargo al Fondo Social y Docente.

Mediante acuerdo con cada trabajador, que se recogerá en un anexo a su contrato de trabajo, se podrán sustituir parte de los conceptos del Convenio por la retribución en especie consistente en el importe de la prima del seguro colectivo de asistencia sanitaria indicado en el párrafo anterior que corresponda abonar al trabajador, tanto por su prima como por el importe total de la relativa a los familiares incluidos en el mismo. Dicha sustitución no alterará el monto bruto anual del salario de Convenio y se realizará dentro de los límites vigentes en cada momento para la percepción de salario en especie. La Comisión Mixta tendrá la competencia para la negociación con la compañía aseguradora del precio de la prima o del cambio de dicha compañía en su caso.

Artículo 55. *Anticipos reintegrables.*

Tendrá derecho a disfrutar de estos anticipos el personal de Logista, S.A.U.:

A) Anticipos de una mensualidad.

El personal de Logista, S.A.U., con más de un año de antigüedad, podrá solicitar, por causas justificadas, préstamos por importe de una mensualidad de su salario bruto, a devolver en un plazo de 6 meses, mediante el descuento correspondiente en las nóminas del solicitante. En los casos en que la solicitud fuera denegada, la Dirección del Centro de trabajo comunicará las causas de tal decisión al trabajador afectado y al Comité de Empresa o Delegados de Personal, por si pudieran aportar razones que aconsejaran una reconsideración del acuerdo inicialmente adoptado. Solo podrá solicitarse un nuevo préstamo cuando hayan transcurrido tres meses desde la cancelación del anterior.

En el caso del personal eventual con más de un año de antigüedad, el descuento en la nómina se realizará en el caso de que su contrato venza antes de seis meses, y siempre previa petición del trabajador, desde el mes siguiente a su solicitud hasta el mes de finalización del contrato.

B) Anticipos reintegrables en un período de dos años.

1. Logista, S.A.U. con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, tienen establecida la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores en activo con un límite de seis mensualidades de su salario real y hasta un tope de 2.404,05 euros.

Los anticipos concedidos han de ser reintegrados en un período de dos años, amortizándose en 30 pagas (24 ordinarias y 6 extraordinarias).

2. Logista, S.A.U. con carácter discrecional, en atención a las circunstancias de cada caso, tienen establecida la concesión de anticipos reintegrables a los trabajadores en activo con al menos 3 años de antigüedad en la empresa con un límite de seis mensualidades de su salario real y hasta un tope 4.500,00 euros, por los siguientes motivos:

Compra de 1.^a Vivienda debidamente acreditada según las normas que rigen los anticipos reintegrables.

Amortización de hipoteca de 1.^a vivienda debidamente acreditada según las normas de anticipos reintegrables.

Cualesquiera otros supuestos extraordinarios aprobados en la Comisión Mixta.

La devolución de la cantidad solicitada se realizará en 45 pagas (incluidas extras).

La acreditación de la amortización de la hipoteca se tendrá que presentar en 15 días desde la aprobación.

En caso de no acreditarse la causa del anticipo el trabajador deberá devolver la cantidad de anticipo reintegrable pendiente de amortizar.

Además, serán de aplicación las siguientes reglas:

En caso de terminación de la relación laboral del trabajador con un anticipo vigente por cualquier causa, la Empresa podrá descontar las cantidades que deba el trabajador por cualquier concepto, tanto de finiquito como de indemnización o cualquier otro.

Además, el trabajador debe comprometerse por escrito a devolver las cantidades pendientes, si las establecidas en el párrafo anterior no fuesen suficientes, en el plazo máximo de un mes desde la terminación de la relación laboral.

3. Se acuerda constituir un Fondo Único, en el que se agrupará las cantidades que hasta la fecha tenían establecidos las Dependencias con Fondo propio, así como el correspondiente al Fondo común de las Dependencias agrupadas. La dotación total del Fondo Único de Anticipos Reintegrables a la cifra de 290.140 €.

4. Tramitación y normativa de desarrollo. La normativa vigente en cuanto a tramitación, criterios de concesión y sus prioridades está regulada en el Acta suscrita con fecha de 24 de julio de 2007 por representantes de las Direcciones y de las Comisiones Sindicales de Altadis, S.A., y Logista, S.A.U.

5. El importe y duración del crédito de los anticipos reintegrables se renegociará en el seno de la Comisión Mixta con la intención de incrementar los importes y los plazos de devolución. Hasta que no haya un nuevo acuerdo se mantendrán los actuales importes, así como su duración.

Artículo 56. *Facilidades para el transporte de personal en algunos Centros de Trabajo de Logista, S.A.U.*

En aquellas localidades donde existan serias dificultades para el desplazamiento del personal –por razón de la distancia desde la ciudad hasta el Centro de trabajo– la Dirección de la Empresa gestionará y concertará un servicio de transporte para su personal, haciéndose cargo del coste que ello represente.

Artículo 57. *Prioridad para el personal de Logista, S.A.U. en la cobertura de las representaciones garantizadas.*

En igualdad de condiciones, se reconoce al personal el derecho preferente para solicitar y obtener las representaciones garantizadas vacantes.

CAPÍTULO XIV

Faltas y sanciones

Artículo 58. *Faltas y sanciones de trabajadores.*

Los trabajadores podrán ser sancionados por la Empresa, en virtud de incumplimientos laborales, de acuerdo con la graduación de faltas y sanciones que se indican en los artículos siguientes.

Artículo 59. *Incumplimientos laborales del personal.*

Los incumplimientos laborales del personal, según su importancia, se clasifican en:

- Faltas muy graves.
- Faltas graves.
- Faltas leves.

Artículo 60. *Faltas muy graves.*

Tendrán dicha consideración las que se enumeran y describen dentro de la clasificación de causas que a continuación se indica:

A. Por inasistencia al trabajo.

1. Las faltas de asistencia al trabajo por más de ocho días consecutivos sin motivo justificado o cuando se comprobara la falsedad de la justificación aportada por el trabajador.

B. Por indisciplina o desobediencia en el trabajo.

2. La negativa terminante e injustificada a cumplir las órdenes o instrucciones dadas –en el ejercicio regular de sus facultades– por su inmediato superior o por los demás Mandos de la Dependencia o Empresa.

3. La alteración grave de la normalidad laboral, interrumpiendo o paralizando la marcha normal del trabajo, salvo en supuestos de huelga legal.

C. Por ofensas verbales o físicas.

4. Promover o participar activamente en riñas o pendencias en los locales de la Empresa, causando lesiones o contusiones –aunque sean leves– a cualquier persona.

5. Proferir amenazas, injurias o insultos graves contra los jefes, compañeros o subordinados y los familiares de unos u otros.

6. Las acciones tendentes a coaccionar de forma violenta u ofensiva a otras personas, dentro del Centro de Trabajo, o las que supongan una falta grave e intencionada de respeto a las ideas religiosas, políticas, morales o sociales que cada uno profese.

D. Por transgresión de la buena fe contractual o por abuso de confianza.

7. Trabajar para otras industrias que tengan alguna relación con la Empresa, sin previa autorización de la Dirección de ésta.

8. La alegación de causa falsa en la solicitud de permisos o ausencias retribuidas al trabajo, si se ha hecho uso total o parcialmente de los mismos.

9. Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos voluntariamente o con negligencia grave en los productos, materiales, útiles, herramientas, maquinaria, instalaciones, edificios, mobiliario y documentos de Logista, S.A.U.

10. Sustraer o intentar en cualquier forma, la sustracción de dinero, tabaco, efectos, mercancías, útiles, herramientas o material de toda clase que pertenezca a la Empresa o se encuentre en el interior de sus locales. La complicidad o encubrimiento de estas sustracciones se considerará también falta Muy Grave.

11. Faltar a la fidelidad debida en el cumplimiento de sus funciones, cometiendo -a sabiendas y/o con ánimo de lucro- equivocaciones o irregularidades de cualquier tipo en perjuicio de la Empresa o de sus trabajadores.

12. Aceptar o recibir cualquier remuneración, comisión o ventaja de organismos, empresas o personas ajenas, en relación con el desempeño del servicio.

13. Realizar o tolerar que se realicen, durante la jornada de trabajo y en los locales y con el material de la Empresa, trabajos distintos a los reglamentarios.

14. Violar o hacer uso indebido de documentos o datos de Logista, S.A.U. de reserva obligada.

15. El abuso de autoridad reiterado, cuando se manifieste mediante órdenes notoriamente injustas, ilegales o vejatorias.

16. La imprudencia o negligencia grave, que haya dado lugar a un accidente, con daños a terceros.

17. Prometer o entregar cualquier remuneración, premio o incentivo indebido a funcionario público, autoridad o persona privada con el fin de obtener una ventaja del organismo público o persona jurídica a la que represente.

E. Por disminución continuada en el rendimiento laboral.

18. La conducta continuada y voluntaria del trabajador que suponga un manifiesto e injustificado incumplimiento de las obligaciones concretas de su puesto de trabajo.

F. Por embriaguez o toxicomanía.

19. La embriaguez o toxicomanía habitual, si repercuten negativamente en el servicio y el trabajador ha desatendido los requerimientos de sus superiores para modificar su conducta.

G. Por el ejercicio ilegal del derecho de huelga.

20. Dirigir, promover o intervenir decisivamente en una huelga ilegal o en cualquier otra forma de alteración colectiva en el régimen normal de trabajo.

H. Por reincidencia en faltas graves.

21. La reiteración en falta grave sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

I. Por condena en sentencia firme.

22. La condena en sentencia criminal firme impuesta por la Jurisdicción competente, cuando dé lugar a la inasistencia al trabajo durante más de 8 días consecutivos.

No obstante, las personas que hubieran sido despedidas por esta causa, una vez cumplida su condena podrán solicitar su reingreso en la Empresa, pudiendo concedérselo o no la Dirección de ésta -previo informe de la Comisión Sindical de Logista, S.A.U.- a la vista de las circunstancias que hayan concurrido, de la gravedad de la falta, y de su trayectoria anterior en la Empresa.

J. Por acoso sexual.

23. El acoso por razón de origen racial o étnico, religión o convicciones, discapacidad, edad u orientación sexual y el acoso sexual o por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

Artículo 61. *Faltas graves.*

Tendrán esta consideración las que se enumeran y describen a continuación:

1. Las faltas reiteradas y sin justificar de puntualidad al trabajo, cuando superen el número de tres durante el período de un mes.
2. Las faltas de asistencia al trabajo o el abandono del mismo, sin autorización ni justificación válida, de 2 a 8 días.
3. La negativa a realizar trabajos extraordinarios de inaplazable cumplimiento para prevenir o reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes.
4. Las riñas y disputas dentro del Centro de Trabajo, siempre que no resulte contusión ni lesión alguna para nadie.
5. Las ofensas de palabra y obra, o las faltas notorias de respeto y consideración a los jefes, compañeros y subordinados, así como el incumplimiento de las órdenes impartidas por los mandos.
6. La conducta continuada incorrecta y desconsiderada respecto a los clientes o personas que traten con la Empresa, o, en general el comportamiento incorrecto en el Centro de Trabajo.
7. Simular la presencia de otro trabajador, fichando o firmando por él la entrada o salida del trabajo.
8. La alegación de causas no existentes al solicitar un permiso, siempre que no haya llegado a disfrutarse éste.
9. Los descuidos, negligencias, retrasos, informalidades o faltas de interés reiterados en el desempeño de las funciones propias de cada puesto de trabajo cuando ocasionen perturbación en el servicio.
10. La reincidencia en falta leve sancionada y no cancelada, aunque sea de distinta naturaleza.

Artículo 62. *Faltas leves.*

Tendrán esta consideración las siguientes:

1. Las faltas de puntualidad injustificada, cuando no superen el número de tres al mes.
2. La no asistencia al trabajo, sin justificar, durante una jornada completa.
3. El abandono del servicio, sin autorización ni justificación, durante parte de la jornada.
4. Las discusiones en el interior de la Dependencia, que alteren levemente el funcionamiento normal del servicio.
5. Las actuaciones aisladas de carácter incorrecto o irrespetuoso en el interior de la Dependencia.
6. Los descuidos, negligencias o demoras, en el desempeño del trabajo, cuando tengan escasa repercusión.
7. La no utilización de los medios de protección individual puestos a disposición del trabajador o la realización del trabajo con incumplimiento consciente de las normas de seguridad y prevención de riesgos laborales.

Artículo 63. Sanciones.

Las sanciones que podrán imponerse a los que incurran en falta serán las siguientes:

a) Por faltas leves:

1. Amonestación privada en forma verbal.
2. Amonestación privada en forma escrita, que constará en el expediente personal.

b) Por faltas graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de uno a ocho días.

c) Por faltas muy graves:

1. Suspensión de empleo y sueldo de 9 a 60 días.
2. Despido.

Artículo 64. Procedimiento sancionador.

a) El ejercicio de las facultades disciplinarias de la Empresa se ajustará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en la Ley Orgánica de Libertad Sindical, y en la Ley 36/2011 reguladora de la jurisdicción social, de forma que solo será preceptiva la apertura de expediente contradictorio en el supuesto de sanciones por presuntas faltas graves o muy graves de los miembros del Comité de Empresa, delegados de personal y delegados sindicales.»

En los demás casos no hará falta incoar tal expediente, limitándose el propio Jefe de la Dependencia o persona en quien delegue a investigar los hechos acaecidos, practicando las pruebas que estime pertinentes, si bien, en los supuestos de presuntas faltas graves o muy graves, deberá –con carácter previo a la imposición de la sanción– comunicar por escrito al trabajador el cargo que se formule, para que éste pueda efectuar, en el plazo de cuatro días hábiles, las alegaciones que estime pertinentes; así como dar audiencia previa al Comité de Empresa o Delegados de Personal. Asimismo, se dará audiencia previa al Delegado Sindical correspondiente, en los casos en que el trabajador esté afiliado a un Sindicato y la Empresa tenga constancia de ello.

b) La duración de la tramitación del expediente contradictorio o de la investigación de los hechos, no podrá exceder de 30 días, entendiéndose interrumpidos, mientras tanto, los plazos de prescripción de faltas.

Tales plazos serán los establecidos en el art. 60.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) La decisión de sancionar las faltas muy graves corresponde a la Dirección de la Empresa, a la que se elevarán por los Jefes de las Dependencias los expedientes o investigaciones efectuadas, sin perjuicio de que la carta de comunicación de la sanción al trabajador se remita por el propio Director de la Dependencia, una vez recibida la necesaria autorización de la Dirección de la Empresa.

En cuanto a las Faltas Graves o Leves se impondrán por los propios Directores o Jefes de Dependencia, dando cuenta de las primeras a la Dirección de Logista, S.A.U.

d) Todas las sanciones impuestas se anotarán en el expediente personal del interesado, salvo las amonestaciones privadas de carácter verbal.

En todo caso, las sanciones de faltas graves o muy graves requerirán comunicación escrita al trabajador, haciendo constar la fecha y los hechos que la motivan.

e) Las sanciones que en el orden laboral puedan imponerse, lo serán sin perjuicio de ejercer las acciones oportunas ante la Jurisdicción competente, cuando la falta pueda constituir delito.

Artículo 65. Cancelación de notas desfavorables.

Las notas desfavorables que, a consecuencia de las sanciones impuestas, aparezcan en los expedientes del personal se cancelarán automáticamente por el transcurso de los plazos siguientes:

- Sanciones por faltas leves: 4 meses.
- Sanciones por faltas graves: 8 meses.
- Sanciones por faltas muy graves: 1 año.

Dicha cancelación no significará la de los efectos de la sanción impuesta, excepto, en su caso, en el supuesto previsto en el párrafo 2.º del art. 60.I) 22.

CAPÍTULO XV

Derechos sindicales y de representación colectiva*Sección Primera. Órganos de representación colectiva de los trabajadores***Artículo 66. Comités de Empresa y Delegados de Personal.**

1. Composición: El número de miembros de cada Comité de Empresa y, en su caso, el número de Delegados de Personal se determinará de acuerdo con lo establecido en el art. 66 del Estatuto de los Trabajadores y en la normativa en cada momento vigente para la elección de los Órganos de Representación de los trabajadores.

2. Dotación: Para el desarrollo de la actividad propia de los Comités de Empresa, la Empresa facilitará un local, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, 1 impresora, material de oficina y teléfono.

Se pondrá a disposición de los Comités de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL sin posibilidad de acceso directo ni a la red de la Empresa ni a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsables de su buen uso los Comités de Empresa, usuarios del ordenador en particular.

3. Competencias: Además de la que de forma concreta les asigna el art. 64.1 del Estatuto de los Trabajadores, referidas al respectivo Centro de Trabajo, dispondrá de las que a continuación se relacionan:

a) Con carácter mensual y en cada uno de los Centros de trabajo, el Comité y la Dirección del mismo celebrarán una reunión en la que ésta informará a nivel de Dependencia sobre el programa de producción y evolución probable del empleo, estadísticas sobre el índice de absentismo y sus causas, accidentes de trabajo y enfermedades profesionales y sus consecuencias, así como de todo aquello de lo que deba tener conocimiento, de conformidad con lo dispuesto en la legalidad vigente. También se informará sobre la estadística de aplicación de la bolsa de horas flexibles en el Centro de Trabajo.

En dicha reunión se tratará igualmente de la programación que para horas de carácter extraordinario esté prevista para el mes siguiente, dándose cuenta en la siguiente reunión de cuantas desviaciones hubieran surgido en su realización.

Si en dichas reuniones surgieran discrepancias que no pudieran ser resueltas en el transcurso de las mismas, se dará traslado de éstas a la Dirección de la Empresa y a los Sindicatos representados en la Comisión Sindical, al objeto de su tratamiento en las reuniones que periódicamente mantienen ésta y la empresa.

b) Designar las personas que han de formar parte de los Comités de Seguridad y Salud.

c) Designar a los miembros que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de la Comisión Local de Formación y de las Comisiones de Evaluación de las convocatorias de exámenes de ingresos y promoción, dentro de su ámbito de competencia.

d) Designar, de entre sus miembros, a las personas que, en representación de los trabajadores, han de formar parte de las Comisiones encargadas de la concesión de los anticipos reintegrables.

e) Designar, de entre sus miembros, a los componentes de la Comisión de Absentismo.

f) Recibir información de todas las autorizaciones referentes a permisos retribuidos, debiendo ser consultado por la Empresa en aquellos casos en que existieran dudas razonables para la concesión del permiso.

En el caso de que hubieran de ser denegados, también se dará conocimiento previo al Comité, por si éste pudiera aportar razones que condujesen a su posible consideración.

4. Medios y facilidades.

4.1 Los miembros de los Comités de Empresa o Delegados de Personal podrán expresar colegiadamente con libertad sus opiniones en las materias concernientes a la esfera de su representación, pudiendo publicar y distribuir las informaciones de interés laboral o social, sin perturbar el normal desenvolvimiento del trabajo, comunicándolo a la Empresa.

4.2 Cada miembro del Comité o Delegado de Personal dispondrá de un crédito de horas trimestral retribuido para el ejercicio de sus funciones de representación, de acuerdo con el siguiente baremo:

En Centros de trabajo de:

Hasta 49 trabajadores 60 horas.

De 50 a 100 trabajadores 75 horas.

De 101 a 250 trabajadores 90 horas.

De 251 a 500 trabajadores 105 horas.

Más de 500 trabajadores 120 horas.

Aunque el crédito de horas indicado se computará por trimestres naturales, cada miembro del Comité o Delegado de Personal deberá indicar a la Dirección de cada Centro de trabajo la previsión de horas que se utilizarán con carácter mensual.

4.3 En aquellos Centros de trabajo en que los representantes de los trabajadores así lo soliciten, se establecerán, con periodicidad trimestral o anual, sistemas de acumulación de horas sindicales de los distintos Delegados de Personal, miembros del Comité o Delegados Sindicales en uno o varios de sus componentes, sin rebasar el máximo legal autorizado. Asimismo, y mediante este mismo sistema, podrán acumularse las horas sindicales a nivel nacional.

Con carácter previo y con objeto de no perjudicar la organización del trabajo, se comunicará a la Dirección de la Dependencia el nombre de la persona o personas que ceden horas sindicales y aquellas en las que se acumulan.

4.4 Con carácter general, las Asambleas de trabajadores se regularán de acuerdo con lo dispuesto en los arts. 77 a 80 del Estatuto de los Trabajadores.

No obstante, se habilita un crédito de 10 horas anuales para la celebración de asambleas de cada uno de los Centros de trabajo, dentro de la jornada laboral.

El Comité se responsabilizará de la preparación y desarrollo de la misma y deberá, con carácter previo, dar conocimiento a la Dirección de la Dependencia con una antelación de al menos 24 horas a la fecha de su celebración. En la comunicación, que habrá de formularse por escrito, se detallará también su duración, horario, carácter de la misma, así como los temas a tratar que, en todo caso, habrán de ser de carácter laboral.

4.5 En aquellos Centros de trabajo que se encuentren fuera del casco urbano, los miembros del Comité o de Comisiones de trabajo de éste y los Delegados de personal que tengan que asistir a reuniones convocadas por las Direcciones de los Centros, fuera de su jornada de trabajo, y no exista transporte público tendrán derecho a que se les abonen los gastos de kilometraje por dicho desplazamiento.

Artículo 67. Asambleas por elecciones sindicales.

Los trabajadores de todos los Centros de trabajo de la Empresa, con motivo de la celebración de elecciones sindicales de cualquier tipo, dispondrán de dos horas anuales para la realización de asambleas en horas de trabajo, cuando así lo soliciten las distintas candidaturas, distribuyéndose dicho tiempo entre las mismas a partes iguales.

El orden de elección de cada intervención en estas asambleas se determinará por las candidaturas sindicales presentadas, según los resultados electorales del último proceso celebrado en la Dependencia, y por orden de mayor a menor número de votos.

En aquellas Dependencias en que se trabaje a turnos, el tiempo destinado a los fines del párrafo anterior, y en idénticos supuestos, será de dos horas por cada uno de ellos.

Sección Segunda. Acción sindical en la empresa

Artículo 68. Actividades sindicales de los trabajadores afiliados a un sindicato.

En el ámbito de la Empresa o centro de trabajo, los trabajadores afiliados a un sindicato –cualquiera que sea su representatividad– podrán realizar las siguientes actividades:

- a) Constituir secciones sindicales, de conformidad con lo establecido en los Estatutos del sindicato.
- b) Celebrar reuniones, previa notificación al empresario, recaudar cuotas y distribuir información sindical, fuera de las horas de trabajo y sin perturbar la actividad normal de la Empresa.
- c) Recibir la información que le remita su sindicato.

Artículo 69. Secciones sindicales.

Las secciones sindicales de los sindicatos que, de conformidad con lo dispuesto en los arts. 6.2 y 7.1 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, tengan la consideración de más representativos a nivel estatal o de Comunidad Autónoma; así como las secciones de aquellos sindicatos que hayan obtenido representación en el Comité de Empresa en las elecciones celebradas al efecto; y las de los sindicatos de ámbito nacional, que aún no obteniendo representación en dicho Comité, hubieran obtenido un 10 por ciento de representatividad a nivel de la empresa, o un 20 por ciento en su circunscripción, si son de ámbito provincial o autonómico, podrán ejercitar los siguientes derechos:

- a) Con la finalidad de facilitar la difusión de aquellos avisos que puedan interesar a los afiliados al sindicato y a los trabajadores en general, la empresa pondrá a su disposición un tablón de anuncios que deberá situarse en el centro de trabajo y en lugar donde se garantice un adecuado acceso al mismo de los trabajadores.
- b) A la utilización de un local, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, 1 impresora, material de oficina y teléfono, en aquellos centros de trabajo con más de 250 trabajadores

Se pondrán a disposición de las secciones sindicales el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL sin posibilidad de acceso directo ni a la red de la Empresa ni a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso las secciones sindicales, usuarias del ordenador en particular.

Artículo 70. *Delegados sindicales.*

1. De Centro de Trabajo.

a) De acuerdo con lo dispuesto en el art. 10 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical, en los Centros de trabajo que ocupen a más de 250 trabajadores, las Secciones Sindicales que se constituyan por los trabajadores afiliados a los sindicatos con presencia en el Comité estarán representadas, a todos los efectos, por delegados sindicales elegidos por y entre sus afiliados en el Centro de que se trate.

El número de delegados por cada Sección Sindical de aquellos sindicatos que hayan obtenido el 10% de los votos en las elecciones del Comité de Empresa, se determinará según la siguiente escala:

De 250 a 600 trabajadores: Uno.

Más de 600 trabajadores: Dos.

Las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos –con presencia en el Comité– que no hayan obtenido el 10% de los votos estarán representados por un solo Delegado Sindical.

b) Las Secciones Sindicales constituidas por aquellos sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10% de representación a nivel de la Empresa, cuando sean de ámbito nacional, o un 20% de representantes en su circunscripción cuando su ámbito se limite a una provincia o territorio autonómico, estarán representadas por un delegado sindical en todos los centros de trabajo de más de 50 trabajadores, aún en el caso de no tener presencia en el Comité del Centro. Sin embargo, si la tuvieran, en centros de más de 250 trabajadores el número de delegados a elegir será exclusivamente el que resulte de la escala prevista en el apartado anterior.

c) Los delegados sindicales de centro de trabajo, en el supuesto de que no formen parte del Comité de Empresa, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros de los Comités o delegados de personal, además de los que a continuación se indican:

Tener acceso a la misma información y documentación que la Empresa ponga a disposición del Comité de Empresa, estando obligados a guardar sigilo profesional en aquellas materias en las que legalmente proceda.

Asistir, con voz pero sin voto, a las reuniones de los Comités de Empresa y de los órganos internos del centro de trabajo en materia de Seguridad y Salud, en los términos del art. 10.3.2.º de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.

Ser oídos por la Empresa previamente a la adopción de medidas de carácter colectivo que afecten a los trabajadores en general y a los afiliados a su sindicato en particular y, especialmente, en los despidos y sanciones de estos últimos.

En el caso de que el delegado sindical reúna, asimismo, la condición de miembro del Comité de Empresa, el cómputo trimestral de horas será la suma de las que correspondan por cada una de dichas representaciones.

2. De Empresa.

a) Las Secciones Sindicales constituidas por aquellos sindicatos de ámbito estatal, que hayan obtenido al menos un 10% de representación a nivel de toda la Empresa podrán elegir un delegado sindical más de ámbito estatal, que asumirá la representación de la Sección Sindical para aquellas cuestiones que trasciendan del ámbito local o autonómico.

Con el fin de que estas Secciones Sindicales de Empresa puedan desarrollar sus funciones, la Empresa les facilitará un local para su uso exclusivo, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con herramientas informáticas de gestión – Word, Excel y PowerPoint–, material de oficina y medios de comunicación (teléfono y fax) para su normal desenvolvimiento.

Se pondrán a disposición de las Secciones Sindicales de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL sin posibilidad de acceso directo ni a la red de la Empresa ni

a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso las Secciones Sindicales de Empresa, usuarias del ordenador en particular.

Dado que existe un portal al que se accede por Intranet de la Empresa se les facilitará un canal donde se publiquen y difundan las comunicaciones que consideren oportuno, al que podrán acceder los empleados desde los ordenadores que tengan a su disposición.

La actualización de los documentos en ellos integrados se hará a través de los servicios designados por la Empresa.

b) Los delegados sindicales a nivel estatal en el supuesto de que no formen parte de ningún Comité, tendrán las mismas garantías y derechos que los señalados para los miembros del Comité o Delegados de Personal, y en el caso de que reúnan a la vez la condición de miembros del Comité de Empresa y delegado sindical, el cómputo trimestral de horas será la suma de las que correspondan por cada una de dichas representaciones.

c) Los delegados sindicales estatales de los sindicatos que tengan consideración de más representativos según la LOLS y los que, a nivel de Empresa, hayan obtenido al menos un 25% de representatividad, adicionarán 120 horas trimestrales al crédito horario que les corresponde, como representantes de los trabajadores de su centro de trabajo.

3. Derecho de reunión y crédito horario de las Secciones Sindicales de Empresa.

a) A petición de las centrales sindicales, los delegados de las distintas Secciones Sindicales podrán reunirse con cargo a su crédito de horas sindicales.

b) Cuando se trate de las Secciones Sindicales de aquellos sindicatos que hayan obtenido en las correspondientes elecciones sindicales al menos un 10 por ciento de la representación a nivel de la Empresa, cuando sean de ámbito estatal, podrán celebrar, previa autorización de la Empresa y sin cargo a dicho crédito, reuniones con periodicidad mensual, de una duración máxima de 2 días por cada una de ellas, con derecho a percibir los correspondientes gastos de dietas y desplazamientos.

En dichas reuniones tienen derecho a participar el delegado sindical estatal, los delegados sindicales de los distintos centros de trabajo, los miembros que formen parte de la Comisión Sindical y un representante del sindicato en el Comité Nacional de Seguridad y Salud.

c) A petición de la Sección Sindical correspondiente, podrá establecerse, con periodicidad trimestral o anual, la acumulación de horas sindicales de los distintos delegados sindicales, miembros del Comité o Delegados de Personal en uno o varios, sin rebasar el máximo autorizado.

Artículo 71. *Comisión Sindical de Empresa.*

1. Se constituirá una Comisión Sindical de Empresa, como órgano máximo de participación y representación sindical de todos los trabajadores de la misma, constituida por las Secciones Sindicales de aquellos Sindicatos que hayan obtenido al menos un 10 por ciento de representación a nivel de la Empresa.

2. Composición: La Comisión Sindical de Empresa estará compuesta por los Delegados Sindicales Estatales y otros 7 miembros titulares. En su constitución se guardará la debida proporcionalidad obtenida por los Sindicatos, según los resultados electorales considerados globalmente en el conjunto de la Empresa, correspondiendo a éstos la designación tanto de los miembros titulares como, en su caso, de los suplentes.

La Secretaría Permanente estará conformada por un Portavoz del Sindicato de mayor representatividad, y un Secretario de actas, del segundo Sindicato en representatividad. La Secretaría Permanente podrá estar asistida por los Delegados Sindicales Estatales.

3. Reuniones: Las reuniones ordinarias tendrán una periodicidad mensual y una duración máxima de dos días por cada una de ellas. Asimismo, podrá celebrar reuniones de carácter extraordinario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la Empresa.

Para una mayor eficacia y desarrollo de sus funciones, podrá nombrar de entre sus miembros Comisiones de Trabajo, que podrán celebrar sus reuniones previa comunicación a la Empresa.

En cualquier caso, deberá comunicarse a la Empresa la celebración de dichas reuniones con una antelación mínima de 48 horas y signadas por el Secretario con el visto bueno del Portavoz.

4. Dotación y facilidades: La Empresa pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa un local adecuado, dotado de mobiliario y equipado con un ordenador con CD-ROM, con las herramientas informáticas de gestión –Word, Excel y PowerPoint–, 1 impresora, material de oficina y medios de comunicación para su normal desenvolvimiento (teléfono y fax). Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa el uso de Internet y correo electrónico, vía ADSL sin posibilidad de acceso directo ni a la red de la Empresa ni a Intranet. Teniendo en consideración que la utilización de Internet está fuera del control de la Compañía, ésta no se responsabiliza del uso de la misma, siendo responsable de su buen uso la Comisión Sindical en cuanto usuaria del ordenador en particular.

Se pondrá a disposición de la Comisión Sindical de Empresa, para uso exclusivo de la misma, un tablón de anuncios en sitio visible y de fácil acceso del personal para fijar las informaciones y comunicaciones que correspondan a las funciones propias de la misma.

Dado que existe un portal al que se accede por Intranet de la Empresa se le facilitará un canal donde se publiquen y difundan las comunicaciones que consideren oportuno, al que podrán acceder los empleados desde los ordenadores que tengan a su disposición. La actualización de los documentos en ellos integrados se hará a través de los servicios designados por la empresa.

5. Desplazamientos y horas: La Empresa procederá al abono de los gastos de desplazamiento y dietas para la asistencia a las reuniones del pleno y sus comisiones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el punto 3 de este mismo artículo.

No se computarán a los efectos del crédito de horas sindicales a que se hace referencia en el art. 66.4.2 de este Convenio Colectivo, las empleadas por los miembros de la Comisión Sindical de Empresa para asistir a las reuniones de este órgano o sus comisiones de trabajo.

Tanto el Portavoz como el Secretario de actas de la Comisión Sindical, por el mero hecho de serlo y salvo petición expresa en sentido contrario, estarán exentos de la prestación de servicios.

6. Normativa de dietas y viajes.

6.1 Miembros de la Secretaría Permanente de la Comisión Sindical de Empresa y delegados sindicales estatales.

Horas sindicales y días de desplazamiento.

Cuando estos representantes sindicales sean convocados o autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a una reunión en Madrid y aleguen razones de necesidad con objeto de preparar trabajos propios de su función sindical, se les autorizará a efectuar el desplazamiento el día anterior a la misma, facilitándoles para ello un billete de ida a una hora apropiada para el desarrollo de sus funciones y abierto para la vuelta.

Igualmente, se autorizará su permanencia en Madrid el día posterior a las reuniones, cuando precisen efectuar trabajos de conclusión de las mismas.

No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes sindicales para efectuar trabajos de preparación o conclusión de las reuniones, los días anterior o posterior de las mismas, ya sean en Madrid, en su propio Centro de trabajo o lugar de residencia.

6.2 Miembros de la Comisión Sindical de Empresa.

No se computarán como horas sindicales las empleadas por estos representantes sindicales de los trabajadores cuando acudan a una reunión de dicha Comisión, que haya

sido convocada o autorizada por la Dirección de la Empresa y permanezcan en Madrid el día posterior a la misma, con objeto de finalizar los trabajos.

En cualquier caso, a todos los miembros de la Comisión Sindical de Empresa para los desplazamientos a reuniones en Madrid, convocados o autorizados por la Empresa, se les facilitará para su vuelta al lugar de residencia el billete abierto.

6.3 Representantes sindicales de las dependencias de Madrid.

A los representantes sindicales adscritos a estas Dependencias, cuando asistan a reuniones que tengan lugar en Madrid, y hayan sido convocadas o autorizadas por la Dirección de la Empresa, se les abonarán 35,81 € en concepto de pensión alimenticia, siempre que dichas reuniones se celebren en jornada de mañana y tarde, o en jornada de tarde.

6.4 Dietas.

Los miembros de las Comisiones Sindicales de Empresa y los delegados sindicales Estatales cuando sean convocados o autorizados por la Dirección de la Empresa para asistir a una reunión en Madrid podrán acogerse alternativamente a uno de los siguientes sistemas de dietas:

a) Abono, en concepto de gastos, de 133,98 € si se pernocta o realizan las dos comidas principales fuera de la residencia, y del 50% de la dieta si solo realiza una de las comidas principales fuera de la residencia.

b) El abono del coste del alojamiento en uno de los hoteles concertados, junto con una dieta alimenticia de 71,62 € si corresponde a un día completo y de 35,81 € si realizan una de las dos comidas principales fuera de su residencia.

7. Competencias.

a) La Comisión Sindical de Empresa está legitimada, por sumar las representaciones sindicales que la integran la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal, para negociar Convenios Colectivos, Reglamentos y cualquier otro tipo de pactos que afecten a los intereses generales de los trabajadores representados, sin perjuicio de las competencias que en sus respectivos ámbitos puedan tener los Comités de centros de trabajo, Delegados de Personal y Secciones Sindicales, y podrá nombrar los representantes correspondientes para la negociación colectiva en la Empresa.

b) Recibir información periódica y documentada sobre la situación de la Empresa en el mercado, producción y productividad, ventas, estructura financiera, presupuesto y cálculo de costes, evolución del empleo y gastos de personal e investigación científica, además de toda aquella que en el ámbito nacional atribuye el art. 64 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores a los Comités de Empresa en sus respectivas esferas. Los miembros de la Comisión Sindical deberán observar el debido sigilo profesional en la forma en que se regula para los Comités de Empresa en el artículo 65.2 del Estatuto de los Trabajadores.

c) Ser informado de todas las sanciones impuestas por faltas muy graves.

d) Solicitar a través de la mesa negociadora la celebración de asambleas en todas las Dependencias de la Empresa con motivo de la negociación colectiva, así como aquellas otras que considere necesarias para tratar asuntos de ámbito general con cargo, en este último caso, al crédito de 10 horas anuales establecido en el art. 66.4.4 del presente texto.

e) Ser informado, previamente a su aprobación, de los planes de formación.

f) Ser informado, trimestralmente, sobre el número de horas extraordinarias realizadas en el período anterior, causa de las mismas y medidas adoptadas para su disminución o supresión cuando sea posible.

g) Ser informado de las características del vestuario de trabajo previamente a su adjudicación.

h) Ser consultado sobre las peticiones de cambio de destino que se realicen por razón de matrimonio o traslado del cónyuge en el supuesto de que no existiera vacante de su puesto de trabajo u otro similar.

i) Designar, de entre sus miembros, a los representantes de los trabajadores que han de formar parte de la Comisión para la concesión de anticipos reintegrables en las Dependencias agrupadas a estos efectos.

j) Acceder, previa autorización de la Empresa, a los locales en que se celebre alguna reunión de Comités de Empresa, contando con el consentimiento de éstos, así como a las asambleas de trabajadores que se celebren en los locales de la Empresa.

k) Designar a los miembros que, en representación de los Sindicatos, han de formar parte de la Comisión de Evaluación en las convocatorias de exámenes de Promoción, dentro de su ámbito de competencia.

Artículo 72. *Comisión Estatal y Comisiones Locales de Formación.*

1. La Comisión Estatal de Formación tendrá las siguientes funciones:

a) Elaborar la propuesta anual de necesidades de formación de acuerdo con los objetivos generales y las necesidades de la Empresa, que podrán ser, entre otras: incorporación de nuevas tecnologías, evolución propia de cada puesto de trabajo, necesidades de cualificación y desarrollo profesional.

b) Proponer las mejoras y adaptaciones que estime convenientes al proyecto del Plan general anual de formación, antes de ser presentado a la aprobación de las Direcciones de las Empresas.

El Plan Anual de Formación incluirá, con carácter general, los siguientes aspectos: objetivos generales de formación, relación de acciones formativas más relevantes, indicando los objetivos específicos, colectivos o grupos profesionales participantes y criterios de selección de los mismos, así como calendario aproximado de ejecución.

c) Seguimiento trimestral de las acciones formativas desarrolladas incluyendo las inversiones económicas aplicadas hasta la fecha a efectos de proponer, en su caso, los mecanismos correctores que se estimen convenientes. Por ello, durante el desarrollo del Plan de Formación, a iniciativa de alguna de las partes se podrán modificar o incluir algún curso no previsto en el Plan Anual.

d) Realizar la evaluación final del Plan Anual. A este fin se facilitará a la representación social la relación de acciones formativas desarrolladas, participantes e inversión económica. Dicha información estará desglosada por Centros de trabajo.

e) Las reuniones serán trimestrales, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

f) La Comisión podrá nombrar asesores, uno por cada Sindicato representativo participante en la misma, que le permita la toma de decisiones con un mayor nivel de eficacia.

2. Las Comisiones Locales de Formación cuyo ámbito será el del Centro de Trabajo tendrán las siguientes funciones:

a) Análisis y estudio de las necesidades de formación para el próximo ejercicio y confección de una propuesta de actividades formativas que incluya un calendario orientativo de las acciones a desarrollar en sus Centros de trabajo.

b) Seguimiento, control y evaluación de las actividades formativas que se realicen en su Centro de trabajo, a efectos de proponer los mecanismos correctores que se estimen convenientes. Las reuniones serán trimestrales, salvo las de carácter extraordinario que se podrán realizar a propuesta de una de las partes.

c) Si la representación social no tuviera conocimiento, a través de las reuniones habituales de las comisiones locales, de alguna acción formativa, la Empresa informará de la misma con suficiente antelación.

3. La Comisión Estatal de Formación, de carácter paritario, estará integrada por los representantes de la Empresa que ésta designe y por tres miembros en representación de los trabajadores, designados por acuerdo conjunto de la Comisión Sindical.

Las Comisiones Locales de Formación, igualmente de carácter paritario, estarán integradas por los representantes de la Dirección del Centro y por los representantes de los trabajadores, de acuerdo con la siguiente escala:

Centro de trabajo de hasta 50 trabajadores: 1 representante.

Centro de trabajo de 51 a 100 trabajadores: 2 representantes.

Centro de trabajo de más de 100 trabajadores: 3 representantes.

Artículo 73. *Recaudación de cuotas sindicales.*

La Empresa procederá al descuento de la cuota sindical sobre los salarios y a la correspondiente transferencia a solicitud del Sindicato del trabajador afiliado y previa conformidad, siempre, de éste.

Artículo 74. *Exención de la prestación de servicios a cargos sindicales.*

A solicitud de las Organizaciones Sindicales que tengan la consideración de más representativas a nivel estatal, de conformidad con lo dispuesto en la LOLS, se autoriza a relevar de la prestación de servicios a los trabajadores miembros de la Ejecutiva Federal o Confederal a nivel estatal del Sindicato correspondiente, cuando el sindicato solicitante haya obtenido un mínimo del 25 % de representantes en las últimas elecciones sindicales.

CAPÍTULO XVI

Salud laboral y prevención de riesgos

Artículo 75. *Política preventiva.*

Logista, S.A.U., con objeto de desarrollar una gestión eficaz de la Seguridad y Salud de sus trabajadores, ha determinado los principios rectores de su política preventiva que se desarrollarán de forma integrada con el resto de los procesos según los siguientes principios:

La salud y seguridad de los trabajadores contribuye a la ejecución de nuestra actividad empresarial, preservando y desarrollando los recursos materiales y humanos, y reduciendo las pérdidas y responsabilidades legales que se derivan de la materialización de los riesgos laborales.

La actividad preventiva se orientará a evitar los riesgos y a evaluar aquellos que no se hayan podido eliminar.

La determinación de las medidas preventivas, se efectuará intentando actuar sobre el origen de los riesgos y en su caso, anteponiendo la protección colectiva a la individual.

La elección de los equipos y los métodos de trabajo y de producción, se efectuará con miras en particular a atenuar el trabajo monótono y repetitivo y a reducir los efectos del mismo en la salud de los trabajadores.

Al planificar la prevención se buscará un conjunto coherente que integre la técnica, la organización del trabajo, las condiciones de trabajo, las relaciones sociales y la influencia de los factores ambientales en el trabajo.

Se adoptarán las medidas necesarias, a fin de garantizar que solo los trabajadores que hayan recibido información suficiente y adecuada, puedan acceder a la zona de riesgos graves y específicos.

Se tomarán en consideración las capacidades profesionales de los trabajadores en materia de seguridad y salud en el momento de encomendarles las tareas.

La determinación de medidas preventivas, considerará los riesgos adicionales que pudieran implicar y solo podrán adoptarse cuando la magnitud de dichos riesgos, sea

sustancialmente inferior a los que se pretende controlar y no existan alternativas más seguras.

A la hora de evaluar la peligrosidad de los procesos, deberá analizarse las consecuencias que podrían ocasionar las posibles distracciones o imprudencias no temerarias que pudieran cometer los trabajadores al efectuarlas.

Se asegurará el cumplimiento indicado en la normativa de aplicación y se valorará en todo caso, los estándares de seguridad alcanzables conforme al nivel actual de la técnica.

Los trabajadores tienen derecho a participar activamente en cuestiones relacionadas con la prevención de riesgos en el trabajo, para lo que se dispondrán de los cauces representativos establecidos legalmente en el Capítulo V de la Ley de Prevención de Riesgos Laborales.

Artículo 76. *Objetivos.*

Los objetivos que pretende alcanzar Logista, S.A.U. a tenor de la Política Preventiva anteriormente descrita, con carácter general, son los siguientes:

Cumplir con los principios esenciales indicados en la política preventiva de las Empresas.

Asegurar el cumplimiento de la normativa de aplicación.

Con periodicidad anual se establecerá para la organización la relación de objetivos de carácter específico a alcanzar. Estos objetivos, serán asumidos por los diferentes responsables de la organización y con carácter periódico se efectuará un seguimiento de los mismos.

En todo caso, la determinación de los objetivos de carácter específico, debe contribuir a conseguir los objetivos de carácter general. En aquellos casos en los que los objetivos de carácter específico se relacionen con el desarrollo de actividades específicas, estas se incluirán en la planificación anual del centro de trabajo.

Como objetivo general de la Empresa y sus trabajadores se define la reducción continua de los índices de frecuencia y de gravedad de los accidentes de trabajo.

De acuerdo con los objetivos específicos definidos en años anteriores y teniendo como referencia los resultados obtenidos a nivel de toda la Empresa en el que se obtuvieron la Comisión Nacional de Salud Laboral marcará los objetivos específicos de reducción es estos índices.

Quedando a criterio de las distintas Áreas de Negocio la definición de objetivos específicos de índices de accidentalidad, que no deben ser superiores en magnitud a los definidos globalmente a nivel de grupo empresarial, salvo que los datos históricos de dicha Área de Negocio hasta la fecha sean significativamente diferentes a los valores objetivados a nivel corporativo.

Cada Centro de Trabajo, como unidad de gestión, definirá sus propios objetivos, acordes con los definidos en el presente artículo.

Artículo 77. *Marco normativo de Prevención de Riesgos Laborales.*

1. Normativa de referencia:

En todas aquellas materias que afecten a la Seguridad y Salud Laboral, será de aplicación la Ley 31/1995, de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la Reforma del Marco Normativo definida en La Ley 54/2003, y demás normativa específica de esta materia y/o de desarrollo de esta normativa.

Las disposiciones de carácter laboral contenidas en dicha Legislación y en las normas reglamentarias que se dicten para su desarrollo tienen el carácter de Derecho necesario mínimo indisponible, siendo por tanto de plena aplicación.

Se mantiene la Normativa de Prevención de Riesgos Laborales de Altadis, S.A., aprobada por el Consejo de Administración de Tabacalera, S.A., el 26/7/1990, en todo lo

que no se oponga a la Legislación de referencia, a sus Reglamentos de desarrollo y a lo dispuesto en este Convenio Colectivo.

Durante la vigencia del actual Convenio Colectivo la Empresa, previa consulta y participación del Comité de Seguridad y Salud de Logista, S.A.U. procederá a la individualización y actualización del Plan de Prevención de Riesgos Laborales.

2. Evaluación de riesgos:

a) Se seguirá aplicando en todos los centros de trabajo el Procedimiento de Evaluación Inicial de Riesgos, acordado en el Comité Nacional de Seguridad y Salud de Tabacalera, S.A., en tanto no sea modificado por el Comité conjunto de Seguridad y Salud de Logista, S.A.U. y sin perjuicio de la utilización, como referencia, de las Guías Técnicas del Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el Trabajo, en los casos que existan.

b) Realizada la Evaluación Inicial de Riesgos para la Seguridad y Salud de los trabajadores, se actualizará cuando cambien significativamente las condiciones de trabajo, por acuerdo del Comité de Seguridad y Salud. Donde no exista éste, será por acuerdo del Director del Centro y del Delegado de Prevención.

c) Cuando como consecuencia de la evaluación de riesgos, en un puesto de trabajo se valore algún factor de riesgo con la calificación de «Intolerable», con carácter perentorio se adoptarán las medidas necesarias para reducir tal nivel de riesgo. Si no es posible reducirlo, debe prohibirse el trabajo.

d) Si en el resultado de la evaluación el riesgo fuera calificado de «Importante», con carácter prioritario se establecerán y llevarán a cabo las acciones necesarias para reducirlo.

Artículo 78. Organización de los Servicios de Prevención.

1. Durante la vigencia de este Convenio Colectivo, Logista, S.A.U. mantendrá un Servicio de Prevención Propio, dotado de las especialidades que contempla la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y el Reglamento de los Servicios de Prevención.

2. El Servicio de Prevención Propio cuenta con técnicos superiores en prevención de riesgos laborales asumiéndose las 4 especialidades contempladas en el R.D. 39/1997. Se concertará con Servicio de Prevención Ajeno las actividades que no puedan ser realizadas por el Servicio de Prevención Propio.

3. Dicho Servicio de Prevención coordinará las actividades preventivas en todos los centros de trabajo. Para el desarrollo de su actividad, contará en su estructura con:

Una organización específica, propia y unitaria.

Dedicación exclusiva de sus integrantes.

Las instalaciones, y los medios humanos y materiales necesarios.

La formación requerida.

4. Además de las tareas asignadas en la Ley 31/1995 y en el R.D. 39/1997, el Servicio de Prevención Propio promoverá estudios sobre patologías, riesgos, etc., que pudieran solicitar las distintas áreas de la Empresa, a petición propia o a propuesta de los Comités de Seguridad y Salud o Delegados de Prevención.

5. El Servicio de Prevención participará en las reuniones del Comité de Seguridad y Salud de Logista, S.A.U. y asesorará al empresario, a los Comités de Seguridad y Salud de centros y a los Delegados de Prevención.

Asimismo, podrá asesorar a los Departamentos Técnicos y de Compras sobre las disposiciones mínimas de Seguridad y Salud que deben tenerse en cuenta en las adquisiciones de los productos, máquinas y herramientas y proyectos o diseños de instalaciones que puedan constituir una fuente de peligro para la Seguridad y Salud de los trabajadores.

Artículo 79. *Estructura organizativa de Prevención en los centros de trabajo.*

En cada centro de trabajo se deberá garantizar la integración de la Prevención de acuerdo con lo establecido en el Plan de Prevención de Riesgos Laborales de Logista, S.A.U.

La Empresa elaborará anualmente la Memoria y la Planificación Anual de las Actividades Preventivas a desarrollar, que se facilitará a los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención.

Artículo 80. *Planificación de la Prevención.*

Se desarrollará una Planificación Anual de la Prevención en cada centro de trabajo, con el fin de eliminar, controlar y reducir los riesgos, conforme a un orden de prioridades en función de su magnitud y del número de trabajadores expuestos a los mismos.

La planificación de la prevención, que se realizará cumpliendo los mecanismos de información y consulta a los representantes de los trabajadores previstos en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales,

a) Se basará en lo siguiente:

- Evaluación Inicial de riesgos.
- Evaluación de riesgos por puestos de trabajo.
- Estudio de la accidentalidad y su evolución.
- Análisis de las condiciones de trabajo.
- Inspecciones Técnicas.

b) Incluirá:

- Medios humanos y materiales y recursos económicos precisos.
- Medidas de emergencia.
- Medidas de vigilancia de la salud.
- Información y Formación de los trabajadores.
- Fases y prioridades del desarrollo de las medidas de prevención.

Artículo 81. *Formación.*

La formación de la Prevención de Riesgos Laborales se efectuará dentro del Plan General de Formación, de tal forma que todo trabajador recibirá formación adecuada en materia preventiva, en las condiciones especificadas en el artículo 19.2 de la Ley 31/1995, en el momento de su contratación, así como cuando se produzcan cambios en las funciones que desempeñe o se introduzcan nuevas tecnologías o modificaciones en los equipos de trabajo susceptibles de provocar riesgos para la salud. Esta formación se repetirá periódicamente cuando se detecte su necesidad.

Asimismo, se procederá a facilitar formación a los miembros del Comité Nacional de Seguridad y Salud, de los Comités de Seguridad y Salud y a los Delegados de Prevención en el supuesto de que se produzcan modificaciones legislativas de relevancia en esta materia, facilitándose, en este caso, formación a los trabajadores en general, en aquellos aspectos que puedan afectar al desempeño de su puesto de trabajo.

Artículo 82. *Consulta y participación de los trabajadores.*

A) Delegados de Prevención.

1. Los Delegados de Prevención son los representantes de los trabajadores con funciones específicas en materia de prevención de riesgos en el trabajo.

2. Los Delegados de Prevención serán designados por y entre los representantes de los trabajadores, con la excepción que se recoge en el punto 1, del apartado B) de este mismo artículo.

3. Con el fin de facilitar el ejercicio de sus funciones, y al margen de las competencias reconocidas en el artículo 36 de la Ley 31/1995, las empresas pondrán a disposición de los Delegados de Prevención la legislación aplicable en el centro en materia de seguridad y salud, y, especialmente:

Leyes, desarrollos normativos, normas, guías técnicas, ordenanzas y recomendaciones tanto de ámbito europeo como nacional, autonómico y municipal.

Reales Decretos, órdenes y resoluciones sobre la actuación de las Mutuas de Accidentes.

Los Delegados de Prevención recibirán la documentación referida a la actividad preventiva de su centro de trabajo que sea precisa para el cumplimiento de sus funciones, con la única excepción de aquella que las Empresas determinen que, por su contenido, tiene carácter confidencial, la cual será puesta a disposición de dichos Delegados sin que pueda salir de los locales del centro.

B) Comités de Seguridad y Salud de Centro.

1. Los Comités de Seguridad y Salud de la Empresa Logista, S.A.U. de los centros de trabajo de Logista, S.A.U. de carácter paritario, se compondrán conforme a la siguiente escala:

De 50 a 100 trabajadores: 2 Delegados de Prevención.

De 101 a 500 trabajadores: 3 Delegados de Prevención.

De 501 a 1.000 trabajadores: 4 Delegados de Prevención.

Más de 1.001 trabajadores: 5 Delegados de Prevención.

2. El Comité de Seguridad y Salud se reunirá una vez cada dos meses y siempre que lo solicite alguna de las representaciones en el mismo, indicando la causa que lo justifique.

3. Aparte de las competencias y facultades reconocidas a los Delegados de Prevención en el art. 36 de la Ley 31/1995, los Comités de Seguridad y Salud tendrán las siguientes competencias:

a) Participar en la elaboración, puesta en práctica y evaluación de los planes y programas de prevención de riesgos en las empresas. A tal efecto, en su seno se debatirán, antes de su puesta en práctica y en lo referente a su incidencia en la prevención de riesgos, los proyectos en materia de planificación, organización del trabajo e introducción de nuevas tecnologías, organización y desarrollo de las actividades de protección y prevención y proyecto y organización de la formación en materia preventiva.

b) Participar en la elaboración y desarrollo de los programas de promoción y vigilancia de la salud.

c) Promover iniciativas sobre métodos y procedimientos para la efectiva prevención de los riesgos, proponiendo a la empresa la mejora de las condiciones o la corrección de las deficiencias existentes.

4. En el ejercicio de sus competencias, el Comité de Seguridad y Salud estará facultado para:

a) Conocer directamente la situación relativa a la prevención de riesgos en el centro de trabajo, realizando a tal efecto las visitas que estime oportunas.

b) Conocer cuantos documentos e informes relativos a las condiciones de trabajo sean necesarios para el cumplimiento de sus funciones, así como los precedentes de la actividad del Servicio de Prevención en su caso.

c) Conocer y analizar los daños producidos en la salud o en la integridad física de los trabajadores, al objeto de valorar sus causas y proponer las medidas preventivas oportunas.

d) Conocer e informar la memoria y programación de los servicios de Prevención.

e) Conocer y analizar cuantos accidentes se produzcan en el seno del Centro de trabajo.

5. A fin de dar cumplimiento a lo dispuesto en la LPRL respecto de la colaboración entre empresas en los supuestos de desarrollo simultáneo de actividades en un mismo centro de trabajo, los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, el Delegado de Prevención y el Director del centro podrán acordar la realización de reuniones conjuntas de los Comités de Seguridad y Salud o, en su defecto, de los Delegados de Prevención y empresarios de las empresas que carezcan de dichos Comités, u otras medidas de actuación coordinada.

Artículo 83. *Comité de Seguridad y Salud de Logista, S.A.U.*

1. El Comité de Seguridad y Salud de la Empresa Logista, S.A.U. de carácter paritario, tendrá la siguiente composición: Por la representación de la Empresa dos representantes elegidos por la Dirección y por la representación de los trabajadores dos representantes elegidos por la Comisión Sindical de Empresa.

El Comité de Seguridad y Salud de Logista, S.A.U. tendrá, además de las que corresponden a los comités de centro, las siguientes competencias:

- a) Elaboración del reglamento interno propio de funcionamiento.
- b) Proponer un reglamento interno a los Comités de Centro.
- c) Participar en la elaboración del programa de formación para los Delegados de Prevención, de acuerdo con lo establecido en la LPRL y en el presente Acuerdo. En la impartición de esta formación podrán participar las organizaciones sindicales representadas en este Comité.
- d) Participar en la elaboración de los protocolos médicos específicos a utilizar.
- e) Promover a nivel de empresa programas, estudios, actividades, etc., tendentes a la prevención y a la mejora de la Salud de los trabajadores, incidiendo en:

Trabajos específicos sobre áreas-sectores susceptibles de riesgo.
Protección maternidad y períodos de lactancia.
Las características de los EPI.

f) Conocer los programas y analizar las cuestiones que sobre la gestión de las Mutuas de Accidentes de Trabajo que tengan concierto con Logista, S.A.U. le sean planteadas por los Comités de Seguridad y Salud de los Centros.

g) La Empresa, antes de proceder a un cambio de Mutua, remitirá informe al Comité de Seguridad y Salud de Logista, S.A.U. a fin de que éste valore la procedencia de dicho cambio para poder realizar las alegaciones oportunas.

Artículo 84. *Promoción y Vigilancia de la salud.*

1. Los Servicios de Vigilancia de la Salud de la empresa, garantizarán la salud y seguridad de los trabajadores, aplicando los medios humanos y materiales.

2. La vigilancia de la salud cumplirá dos objetivos:

La detección de patología laboral.

La detección de patología por enfermedad común que afecte a la realización de las tareas de los trabajadores.

3. La empresa dotará de material específico a los Servicios de Vigilancia de la Salud para poder llevar a cabo sus funciones.

4. La vigilancia de la salud estará sometida a protocolos médicos específicos, fundados en los factores de riesgo a los que se encuentra expuesto cada trabajador.

Los mencionados protocolos médicos a utilizar se basarán en los que se editen a tal efecto por el Ministerio de Sanidad y Consumo, y/o en su caso, los de las Autoridades Sanitarias de la Comunidad Autónoma, y el Instituto Nacional de Seguridad e Higiene en el trabajo.

5. Los exámenes de salud deberán incluir, en todo caso, una historia clínico-laboral de los trabajadores en la que se valoren los riesgos inherentes al trabajo. De igual modo deberá hacerse constar:

Descripción del puesto de trabajo y tiempo de permanencia en el mismo.

Riesgos detectados en el análisis de las condiciones de trabajo y de las medidas de prevención adoptadas.

El examen de salud deberá mencionar los puestos de trabajo que con anterioridad al actual hayan desempeñado los trabajadores, describiendo los riesgos de los mismos y tiempo de permanencia en estos puestos.

La historia clínico laboral constará de las siguientes partes:

Antecedentes laborales del trabajador Accidentes laborales o enfermedades profesionales.

Antecedentes personales del trabajador Enfermedades comunes o accidentes no laborales.

Antecedentes familiares.

Anamnesis por aparatos.

Exploración clínica por aparatos.

6. Los reconocimientos médicos específicos se complementarán con análisis clínicos y otras exploraciones que habitualmente se vienen realizando.

El análisis de sangre constará de las siguientes determinaciones:

Hemograma completo.

Glucosa.

Colesterol.

Triglicéridos.

Ácido úrico.

Creatinina.

Transaminasas.

El análisis de orina constará de las siguientes determinaciones:

Anormales.

Sedimento.

7. Los reconocimientos médicos periódicos solo podrán llevarse a cabo cuando el trabajador preste su consentimiento, salvo aquellos casos en que, previo informe de los representantes de los trabajadores, se consideren imprescindibles para evaluar los efectos de las condiciones de trabajo sobre la salud de los trabajadores, o para verificar si el estado de salud de un trabajador puede constituir un peligro para el mismo, para los demás trabajadores o para otras personas relacionadas con la empresa, o cuando venga establecido por disposición legal.

8. De igual manera, en los exámenes de salud que se efectúen a los trabajadores se tratará de causar las menores molestias posibles, siendo asimismo proporcionales al riesgo. En todo caso, se respetará el derecho a la intimidad, a la dignidad de la persona del trabajador y a la confidencialidad de toda la información relacionada con su estado de salud.

9. Los resultados obtenidos de la vigilancia de la salud serán comunicados a los trabajadores afectados por escrito; no pudiendo utilizarse los mismos con fines discriminatorios, ni en perjuicio de aquéllos.

10. La periodicidad y tipo de evaluación será la siguiente:

a) Un reconocimiento de salud previo a la incorporación al trabajo, en base a las características del puesto; así como después de cada asignación de tareas específicas que supongan nuevos riesgos para la salud. Estas evaluaciones serán obligatorias.

b) Un reconocimiento periódico anual y un reconocimiento específico para el puesto de trabajo, donde se valorará que dicha actividad laboral no determina un riesgo para la salud y seguridad de dicho trabajador, con la periodicidad que establezca la autoridad laboral competente.

c) Un reconocimiento de la salud de los trabajadores que se reincorporen a su puesto de trabajo, después de haber estado en incapacidad temporal, fundada en motivos de salud, por tiempo superior a seis meses. Esta evaluación, de carácter obligatorio, tiene como finalidad poder recomendar una acción apropiada de protección de los trabajadores.

11. El personal sanitario del Servicio de Prevención deberá:

a) Conocer las enfermedades y las ausencias al trabajo por motivos de salud, a los solos efectos de identificar la relación entre la causa de la enfermedad o de ausencia y los riesgos para la salud.

b) Analizar los resultados de vigilancia de la salud de los trabajadores y de la evaluación de riesgos, con criterios epidemiológicos y, en su caso, proponer medidas tendentes a mejorar las condiciones y el ambiente de trabajo.

c) Estudiar y valorar particularmente los riesgos que puedan afectar a las trabajadoras en situación de embarazo o parto reciente y, en su caso, a los menores y trabajadores sensibles a determinados riesgos, proponiendo las adecuadas medidas preventivas.

12. Los Servicios de Vigilancia de la Salud realizarán campañas de promoción de la salud cara a la mejora de los hábitos saludables en la población trabajadora.

13. La Compañía llevará a cabo gestiones con las instituciones Sanitarias Públicas a fin de que aquellas trabajadoras que así lo manifiesten, en todo caso fuera del horario de trabajo, se les realice un estudio ginecológico y de mamografía.

CAPÍTULO XVII

Vestuario de trabajo

Artículo 85. *Personal afectado.*

El personal del grupo de operaciones vestirá, dentro del centro de trabajo, el vestuario de trabajo reglamentario que le será entregado por la Empresa.

Artículo 86. *Características de la ropa de trabajo.*

Con carácter general, la empresa dotará a su personal de las prendas de trabajo que estime más ajustadas a la clase e índole del trabajo que desempeñe y, atendiendo siempre a las condiciones climatológicas de la localidad donde radique el centro de trabajo, facilitará las prendas adecuadas para la protección y seguridad personal a quien desempeñe trabajos en el exterior.

Asimismo, se faculta a las Direcciones de cada Centro para dotar de los Equipos de Protección Individual (E.P.I.'s) necesarios a aquellos trabajadores que, por el tipo de trabajo que desempeñen, requieran este tipo de protección.

A estos efectos, en función de los distintos tipos de trabajo la dotación de ropa al personal será la siguiente:

Al personal del grupo de operaciones se le dotará del siguiente vestuario.

El vestuario de invierno: dos pantalones y dos polos de algodón de manga larga.

El vestuario de verano: dos pantalones y cuatro polos de algodón de manga corta.

Para los Operarios Nivel III, además del vestuario anterior, se entregarán dos cazadoras largas.

Al personal femenino, que lo prefiera, se le dotará de batas en lugar de lo anterior, respetándose el número total de prendas.

A las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación se les dotará de prendas de trabajo adecuadas a su situación.

No obstante, atendiendo a las características climatológicas de cada centro, los trabajadores podrán optar a cambiar camisas de manga corta por larga, o viceversa, siempre que el total no exceda de seis, avisando con la debida antelación.

La periodicidad de la dotación de vestuario, para el personal antes citado, será bienal.

No obstante, respecto a las prendas contra el agua y el frío y el calzado de seguridad, por su carácter legal de Equipo de Protección Individual (E.P.I.), se renovará siempre que sea necesario por motivos de deterioro, previa entrega del anterior, atendiendo a la normativa general existente para este tipo de equipos de protección.

Artículo 87. Participación de los representantes de los trabajadores en la dotación y modificación del vestuario.

Los criterios a seguir para la dotación e innovación del vestuario de trabajo, que deberá tener el carácter de uniformidad en su doble condición de calidad y tipo de prenda, se adaptarán en cada centro a las circunstancias del tipo de trabajo que se desempeñe.

Estos criterios se desarrollarán entre la empresa y los representantes de los trabajadores. Por parte de la representación laboral estará formada por los dos miembros del Comité Estatal de Seguridad y Salud, y uno por cada una de las organizaciones sindicales firmantes del presente Convenio Colectivo, que deberán ser miembros de la Comisión Sindical de empresa.

Los Comités de centro, vigilarán el estricto cumplimiento de los criterios que se acuerden en la citada Comisión para la dotación de vestuario.

A los citados Comités se les consultará para la adjudicación de aquellas prendas no reglamentadas cuya adquisición pudiera ser necesaria en orden a la naturaleza del puesto, así como la adaptación concreta del vestuario aprobado a las condiciones climáticas de la zona.

CAPÍTULO XVIII

Igualdad y dignidad

Artículo 88. Plan de Igualdad.

Se adjunta al presente Convenio, como Anexo n.º 3, el Plan de Igualdad de Logista, S.A.U.

Artículo 89. Derecho del trabajador a que se respete su dignidad.

La Dirección y la representación de los trabajadores de Logista, S.A.U. comparten la preocupación y el compromiso para que en el seno de ellas no se produzcan fenómenos de acoso sexual o moral de los trabajadores. En este sentido, se comprometen a realizar las actuaciones que sean precisas, incluyendo la posibilidad de abrir expediente disciplinario en los supuestos suficientemente fundamentados, para detectar las posibles situaciones que pudieran producirse en el seno de la Empresa, con el objetivo de contribuir a evitar las conductas de acoso en cualquiera de sus modalidades.

El Anexo n.º 4 de este Convenio, que es parte integrante del mismo, contiene la definición de las diferentes situaciones de acoso y el protocolo de actuación de los trabajadores, sus representantes y la dirección de la Empresa en caso de que se produzca una situación de este tipo.

CAPÍTULO XIX

Racionalización de recursos y garantía en caso de extinción del contrato por causas técnicas, económicas, organizativas o de producción

Artículo 90. *Compromiso de racionalización de recursos.*

La Empresa se compromete a una utilización racional de los recursos de la red con el objetivo de preservar el empleo en la misma, mediante la reducción al máximo de las horas extraordinarias que se generan por falta de capacidad de la instalación en determinados centros. En este sentido, sin perjuicio de la implantación de medidas o recursos técnicos y/o organizativos que mejoren la eficiencia su sistema productivo, la Empresa se compromete, con prioridad sobre otras medidas de ajuste del empleo contenidas en el artículo siguiente, a derivar la sobresaturación que se genere en la instalación del Almacén de Leganés a otros centros de la red que considere idóneos para asumir el exceso de preparación de pedidos, así como a repartir en la medida de lo posible la actividad de manipulados entre dichos centros.

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

a. Vigencia de esta garantía: Desde el día siguiente al de la fecha de su firma hasta el 31 de diciembre de 2018. En el supuesto de prorrogar el Convenio Colectivo durante el año 2019, la vigencia de este artículo se extendería hasta el 31 de diciembre de 2019.

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. Con carácter general, la Empresa abonará, simultáneamente a la entrega de la carta de despido objetivo, la indemnización legal establecida en cada momento para los despidos calificados como improcedentes. En cualquier caso, el importe de esta indemnización tiene un límite máximo individual de 130.000 euros.

2. Si la causa objetiva alegada no fuese suficiente, la Empresa abonará la indemnización legal establecida en cada momento para los despidos calificados como improcedentes, sin aplicar el límite de los 130.000 euros anteriormente referido.

3. La Empresa identificará, centro a centro y Grupo a Grupo Profesional, los puestos de trabajo de aquellos trabajadores con edades iguales o superiores a los 57 años que estén afectados por las extinciones individuales de carácter objetivo, comprometiéndose la Empresa a amortizar en primer lugar dichos puestos de trabajo, resultando de aplicación en este caso los términos que a continuación se indican.

En estos supuestos, debido a la especial problemática de empleabilidad y recolocación de este colectivo, derivada de su edad y a las dificultades del mercado de trabajo, la Empresa calculará la indemnización por despido conforme a los siguientes criterios:

a) Garantizará que la indemnización que abone como consecuencia del despido equivaldrá al menos a una cantidad correspondiente al 71 % del salario bruto del trabajador a la fecha del despido (computando, a tal efecto, las prestaciones por desempleo que legalmente pudieran corresponder) durante el tiempo que falte para poder acceder legalmente a la jubilación anticipada con un límite máximo de cuatro años y con una revalorización anual del 2 %. En el caso de que no pueda acceder a la jubilación anticipada, la cantidad antes citada se le abonará hasta que pueda acceder legalmente a la jubilación ordinaria, con un límite máximo de cuatro años.

El salario bruto regulador de las cantidades anteriores 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 se extinga el contrato de trabajo.

En cualquier caso, el importe de la indemnización abonada por la Empresa no será inferior a una anualidad de salario bruto anual del trabajador incrementado en un 33%.

b) Abonará, además, la cuantía equivalente al importe de un Convenio Especial con la Seguridad Social que suscribirá el trabajador, mediante el cual se garantizarán las bases de cotización por las que el trabajador venía cotizando, con una revalorización del 2% anual, hasta la finalización de los períodos referidos en el párrafo primero del apartado a) anterior.

c) Para el colectivo de trabajadores con 59 años de edad que no hayan cumplido los 60 años, cuyos despidos se produzcan conforme a lo anteriormente indicado, y como consecuencia de la especial dificultad para poder acceder al mercado laboral de este colectivo, exclusivamente de manera temporal hasta el 31 de diciembre de 2018 (o 31 de diciembre de 2019 en caso de prórroga del Convenio), la Empresa abonará, además de las indemnizaciones previstas en los apartados 3.a) y 3.b) anteriores, una cantidad lineal bruta equivalente al 38% del salario bruto anual del trabajador en el momento del despido.

La Empresa continuará realizando sus contribuciones al Plan de Pensiones hasta que el trabajador cumpla 63 años de edad, siempre y cuando éste mantenga sus aportaciones personales al Plan hasta el cumplimiento de dicha edad. En tal caso, el trabajador conservará la condición de participe a todos los efectos.

Además, a aquellos trabajadores afectados por las extinciones incluidos en los supuestos anteriores y que alcancen una antigüedad de al menos 24 años en la Empresa incluyendo el tiempo que falte para poder acceder legalmente a la jubilación anticipada, la Empresa les abonará en el momento del despido, junto con la liquidación, una paga extraordinaria en los términos del artículo 26.2.3 de este Convenio Colectivo.

Asimismo, los trabajadores afectados por lo dispuesto en este artículo tendrán derecho a la percepción de las prestaciones sociales atendidas por el Fondo de Acción Social y Docente, en los términos establecidos en el artículo 54 de este Convenio Colectivo, excluyéndose expresamente el pago del seguro médico del artículo 55.bis.

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

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.

CAPÍTULO XX

Interpretación y vigilancia del convenio y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 92. *Comisión de interpretación, vigilancia y coordinación.*

1. Composición: Se establece un órgano paritario de interpretación y control del cumplimiento de lo pactado, que estará integrado por tres miembros de la representación laboral y tres representantes por parte de Logista, S.A.U. Los representantes de los trabajadores serán designados por las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo, que designarán asimismo suplentes. El voto de la representación sindical será ponderado en proporción a la representatividad en la empresa.

2. Funciones:

a) Con carácter general tendrá la función de vigilancia e interpretación del Convenio, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio, el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el A.S.A.C. (Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales) o, en

su caso, a la vía judicial. A todos los efectos se entenderá que se ha cumplido el intento de solución cuando, transcurridos 20 días naturales, desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

b) Sin perjuicio de la derogación general de las normas convencionales anteriores contenida en el artículo segundo de este Convenio, la Comisión solventará las discrepancias o conflictos que puedan surgir en la aplicación e interpretación de este Convenio en relación con posibles errores o deficiencias de redacción que se detecten en el mismo, con respecto a la regulación del anterior convenio colectivo, y propondrá a la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo la incorporación en el texto de los posibles errores o deficiencias de redacción que se detecten en el mismo.

c) Asimismo, entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

d) Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Procedimiento de actuación: Este órgano paritario establecerá, en cada caso, los criterios de funcionamiento, buscando como objetivo que la tramitación y resolución de los asuntos se realice con la máxima objetividad y en un plazo máximo de 20 días, en el supuesto de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores el plazo anteriormente previsto será de 7 días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones.

3. Régimen de funcionamiento de la representación laboral en la Comisión: Los representantes laborales recibirán información periódica sobre la situación y evolución de la empresa en los ámbitos económico, financiero y de empleo.

Además de las reuniones que sean necesarias para el desarrollo de la función de interpretación y vigilancia del Convenio, para el desarrollo del resto de sus funciones recogidas en el apartado anterior, la representación laboral en la Comisión se reunirá con carácter ordinario una vez cada dos meses, pudiendo celebrar reuniones de carácter extraordinario siempre que sea necesario, siendo en este caso preceptiva la autorización previa de la Dirección de la Empresa.

A las reuniones podrá asistir también un Delegado Sindical de cada uno de los Sindicatos que tengan al menos un 10% de representación en la Empresa.

El régimen de gastos de desplazamiento y dietas será el mismo que se aplique a la Comisión Sindical de Empresa.

Artículo 93. *Solución autónoma de conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al V Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas con fecha 07 de febrero de 2012 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de febrero de 2012.

A los órganos de solución extrajudicial de conflictos establecidos en dicho Acuerdo se someterán, entre otros, los siguientes:

Las discrepancias que puedan surgir en la negociación para la modificación sustancial de condiciones de trabajo, de conformidad con lo establecido en el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que puedan surgir para la no aplicación de las condiciones de trabajo a que se refiere el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores.

Las discrepancias que puedan surgir en el seno de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación regulada en el artículo 92, cuando así se decida por cualquiera de las representaciones.

Las discrepancias existentes tras el transcurso del plazo máximo de negociación del Convenio sin alcanzarse un acuerdo.

El procedimiento de mediación establecido en dicho Acuerdo será obligatorio antes de acudir a un procedimiento judicial siempre que se trate de reclamación de derecho o de bloqueo de negociaciones de carácter colectivo.

El procedimiento arbitral precisará, en todo caso, del acuerdo de las partes para acudir al mismo plasmado en el acuerdo o convenio arbitral correspondiente.

ANEXO 1

1. Salario Base 2017.

Grupo	Niveles	euros /mes	euros/año
Mandos	III	3.278,52	49.177,77
	II	2.752,61	41.289,21
	I	2.293,84	34.407,64
Técnicos	III	2.497,50	37.462,43
	II	2.081,25	31.218,69
	I	1.734,38	26.015,74
Administración	III	1.902,23	28.533,40
	II	1.622,49	24.337,29
	I	1.286,80	19.301,96
Operaciones	III	1.678,41	25.176,20
	II	1.454,64	21.819,63
	I	1.156,22	17.343,24

2. Complementos Personales.

2.1 Complemento de transposición 3:

euros /año

2.053,45

2.2 Complemento de transposición 4:

		euros /mes
Grupo Mandos, Técnico y Admón.	Jornada continuada	113,26
	Jornada partida	140,32
Grupo Operaciones	Jornada continuada	154,88
	Jornada partida	181,95

2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	euros /mes	euros/año
Mandos	III	53,21	798,21
	II	52,96	794,46
	I	52,46	786,96
Técnicos	III	53,09	796,41
	II	52,96	794,46
	I	45,94	689,16
Administración	III	52,46	786,96
	II	52,40	786,06
	I	37,32	559,86

Grupo	Niveles	euros /mes	euros/año
Operaciones	III	49,80	747,06
	II	49,13	737,01
	I	34,53	518,01

3. Complemento de Puesto de trabajo

3.1 Gratificación por Razón de Jornada

	euros /mes
Conductor SS.CC. (N. VIII)	311,17

4. Complemento por promoción art. 18 Convenio

4.1 Complemento personal por a promoción a diferente Grupo

	euros /mes
	285,13

5. Plus de penosidad

5.1 Plus Penosidad

	euros /hora
	1,36

Contratos en prácticas

			euros/mes
Titulado Superior	1.º año	85 % Salario/ Gr. Técnico Nivel I	1.474,23
	2.º año	90 % Salario/ Gr. Técnico Nivel I	1.560,94
Titulado medio Tit. de grado	1.º año	80 % Salario/ Gr. Técnico Nivel I	1.387,51
	2.º año	85 % Salario/ Gr. Técnico Nivel I	1.474,23

			Euros/mes	
			All	TI
Titulado ciclo formativo sup. de FP.	1.º año	75 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.216,86	1.300,79
	2.º año	80 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.297,99	1.387,51
			All	TI
Titulado ciclo formativo grado medio de FP.	1.º año	70 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.135,74	1.214,07
	2.º año	75 % salario/Gr. Admón. Nivel II/Téc. I	1.216,86	1.300,79

Gratificación por manejo de fondos

	euros/año
Hasta 1,20 millones	195,92
Más de 1,20 millones hasta 3,01	242,94
Más de 3,01 millones hasta 6,01	289,96
Más de 6,01 millones hasta 12,02	344,81
Más de 12,02 millones hasta 18,03	399,67
Más de 18,03 millones hasta 24,04	462,37
Más de 24,04 millones hasta 30,05	525,06
Más de 30,05 millones hasta 36,06	595,60

	euros/año
Más de 36,06 millones hasta 42,07	666,12
Más de 42,07 millones hasta 48,08	752,32
Más de 48,08 millones hasta 54,09	793,11
Más de 54,09 millones hasta 60,10	847,20
Más de 60,10 millones hasta 66,11	938,99
Más de 66,11 millones hasta 72,12	1.044,90
Más de 72,12 millones hasta 78,13	1.150,79
Más de 78,13 millones hasta 84,14	1.270,82
Más de 84,14 millones hasta 90,15	1.420,38
Más de 90,15 millones hasta 120,20	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,30	2.046,18
Más de 180,30 millones hasta 210,35	2.311,43
Más de 210,35 millones	2.600,35

Dietas por comisión de servicio

	euros /día
Dieta completa	134,78

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 0,25 euros.

ANEXO 2

«Acuerdo colectivo sobre la jubilación parcial en LOGISTA»

En Leganés, 11 de marzo de 2013.

REUNIDOS

De una parte, don Ramón Cuellas de Frutos, con DNI n.º 5356797M, mayor de edad, actuando en nombre y representación de la empresa Compañía de Distribución Integral LOGISTA, S.A.U. (aquí y en lo sucesivo LOGISTA), en su calidad de Director de RRHH, provista de N.I.F.: A-28141307, y con domicilio social en c/ Trigo 39, 28914 Leganés, Madrid.

Y de otra parte, don Santos Ojeda Manzano (UGT), mayor de edad, con DNI n.º 50307320H, doña Almudena Salido Dueñas (UGT), mayor de edad, con DNI n.º 51949950B, don Luis Pérez Quero (CCOO), mayor de edad, con DNI n.º 50541667H, don Eloy Garro Delgado (CCOO), mayor de edad, con DNI n.º 52973948AD y don Antonio Jiménez Lorente (CTI), mayor de edad, con DNI n.º 38138827C, quienes actúan en su condición de miembros de la Comisión Sindical de LOGISTA, y que representan a la mayoría absoluta de los miembros de Comités de Empresa y Delegados de Personal de la empresa y tienen conferida por el Convenio Colectivo de aplicación la legitimidad para negociar y alcanzar acuerdos de naturaleza colectiva en LOGISTA con plena eficacia de carácter general.

Ambas partes se reconocen la capacidad jurídica necesaria para el otorgamiento del presente documento, y al efecto

EXPONEN

I. Que en el ámbito de la negociación del Convenio Colectivo de empresa, ambas partes han venido contemplando la posibilidad de mantener en su regulación la figura de la jubilación parcial, figura que ya está regulada en el art. 09 del Convenio Colectivo de LOGISTA.

II. Que, finalmente, al día de la fecha, las partes han alcanzado acuerdo respecto de las condiciones que pueden dar lugar a la jubilación parcial de los trabajadores mediante la formalización de los correspondientes contratos de relevo.

III. Que, a la vista de lo anterior, las partes han convenido dejar constancia del acuerdo colectivo alcanzado, mediante la suscripción del presente documento denominado «Acuerdo colectivo sobre la jubilación parcial en Logista» de conformidad con las siguientes

CONDICIONES

Primera. *Objeto del acuerdo.*

El presente acuerdo se suscribe a los efectos de establecer en la empresa un plan de jubilación parcial conforme a la normativa vigente al día de la fecha, y que se contiene fundamentalmente en la Ley General de la Seguridad Social.

Segunda. *Ámbito personal de aplicación.*

Quedan incorporados al presente Acuerdo, todo el personal de LOGISTA, en el que concurran las condiciones legales y demás requisitos establecidos en el presente documento.

Tercera. *Ámbito temporal de aplicación.*

El presente Acuerdo se iniciará con efecto de 11 de marzo de 2013 y se extenderá hasta el 31 de diciembre de 2014.

Sin perjuicio de lo anterior, cualquiera de las partes podrá denunciar el presente acuerdo de forma anticipada a su vencimiento, preavisando a la otra, con, al menos, treinta días de antelación.

Cuarta. *Ámbito territorial de aplicación.*

Afectará a todos los centros de trabajo de LOGISTA en España.

Quinta. *Requisitos de acceso.*

Los trabajadores incorporados al presente Acuerdo de Jubilación Parcial, deberán cumplir con los requisitos legales establecidos al efecto:

Edad, haber cumplido la edad de 61 años dentro del período de vigencia del presente Acuerdo, o, en su caso de 60 años, caso de reunir la condición de Mutualista con anterioridad al 1 de enero de 1967.

Antigüedad en la empresa por un período de seis años inmediatamente anteriores a la fecha de jubilación parcial.

Cotización a la Seguridad Social, acreditar un período previo de cotización de 30 años.

El acceso efectivo a la jubilación parcial contemplada en el presente documento será por mutuo acuerdo de la empresa y del trabajador que, cumpliendo los requisitos establecidos, desee acceder a la misma.

Sexta. *Condiciones de aplicación.*

a) Jornada: Con carácter general, el acuerdo implica la posibilidad de acceder a una jubilación parcial de hasta el 75 %, manteniéndose vinculado con la empresa mediante la prestación de una jornada de trabajo de hasta el 25% sobre la establecida, en cada momento, por el Convenio Colectivo.

De manera excepcional, y supeditado a la disponibilidad de la empresa, la jubilación parcial podrá alcanzar el 85 % cuando concurren las causas legalmente previstas para ello.

b) Retribuciones: El trabajador jubilado parcialmente percibirá el salario parcial que corresponda a la proporción de jornada pactada en cada caso.

La retribución a cargo de la empresa correspondiente al trabajo realizado se percibirá en cuotas mensuales iguales, y por tanto, con independencia de la posible distribución irregular de la jornada que pudiera establecerse o acordarse.

c) Tiempo de trabajo y descanso: Con carácter general, y salvo pacto expreso con el trabajador relevado, la distribución del tiempo de trabajo se efectuará de manera concentrada en meses o semanas completas, en atención a las necesidades organizativas y productivas de la empresa.

d) Prestación de servicios: En el caso de que por razones organizativas o productivas no fuera posible o conveniente que el trabajador jubilado parcial prestara sus servicios en el mismo puesto en el que viniera prestando servicios, ambas partes convienen en que el trabajador en situación de jubilación parcial pueda prestar servicios en otro puesto, siempre que sus funciones correspondan al mismo grupo profesional y cuente con la preparación y formación adecuada para ello.

Séptima. *Supeditación del acceso a la situación de jubilación parcial a la concesión administrativa de la solicitud.*

La no concesión de la situación de jubilación parcial por parte de las autoridades laborales que corresponda implicará la pérdida de vigencia de los acuerdos alcanzados entre la empresa y el trabajador.

Octava. *Condiciones de contratación de los trabajadores relevistas.*

Para articular la jubilación parcial, la empresa concertará un contrato de relevo conforme a lo que dispone la normativa aplicable.

Novena. *Vinculación a la legislación aplicable.*

El presente acuerdo se ha alcanzado en base a la regulación sobre jubilación parcial vigente a la firma del mismo. Si se produjeran cambios legislativos o normativos de cualquier tipo que afectaran a lo dispuesto en el presente acuerdo, éste devendrá nulo y deberá ser renegociado en su totalidad, siempre que la nueva normativa no establezca el respeto a las condiciones pactadas con anterioridad a su entrada del acuerdo.

Décima. *Notificación a la Autoridad Laboral.*

Del presente acuerdo se dará traslado a la Autoridad Laboral. Las partes autorizan a Joaquín Blanco González, DNI 13979851Z, para que en su nombre y representación haga las gestiones necesarias para el registro del presente acuerdo.

Y en prueba de conformidad con lo que antecede, ambas partes firman el presente Acuerdo por duplicado, en el lugar y fecha arriba indicados.

Por la Compañía

Por la Comisión Sindical

ANEXO 3

Plan de igualdad de LOGISTA, S.A.U.

La Dirección de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A.U. (en lo sucesivo Logista), y las Secciones Sindicales de Logista de la organizaciones UGT, CC.OO. y CTI (en lo sucesivo las organizaciones sindicales), ambas partes corresponsables de la concertación social en la Compañía e integrantes de la Comisión Paritaria de Igualdad (en lo sucesivo la Comisión), constituida por mandato de la Ley Orgánica 3/2007 para la igualdad efectiva de hombres y mujeres (en lo sucesivo la Ley de Igualdad) y del artículo 88 del vigente Convenio Colectivo de Logista, han acordado el siguiente Plan de Igualdad de Logista, que se basa en los siguientes

Principios.

El Plan de Igualdad de Logista tiene como objetivo principal establecer los protocolos que aseguren que la gestión de RR.HH. de la Compañía se realiza de acuerdo a los principios de:

No discriminación por razón de género, orientación sexual o cualquier otro motivo prohibido por la Ley.

Igualdad de trato salvo que la desigualdad esté justificada por motivos objetivos o legales.

Respeto a las personas por encima de toda otra consideración.

Comportamiento profesional en las relaciones entre los empleados y con la Dirección.

Fomento de un clima laboral justo que impulse un desarrollo profesional basado en los méritos profesionales y de formación.

Estos principios inspiran los protocolos que forman el Plan de Igualdad de Logista.

Ámbito de aplicación.

Los protocolos que integran este Plan de Igualdad deben regir la gestión de RR.HH. en todas las decisiones que se tomen en Logista, sea quién sea el responsable de la decisión y para todos los empleados/as presentes y/o potenciales que se integren en la

misma, en cualquiera de sus centros de trabajo así como personal de Logista desplazado o cedidos en comisión de servicio a otras entidades legales del grupo.

Así mismo deben aplicarse y servir de guía en las relaciones entre la plantilla sean del mismo nivel o tengan una relación de dependencia jerárquica.

Vigencia.

El Plan de Igualdad de Logista tiene vigencia indefinida, aunque será revisado mediante seguimiento anual para corregir las desviaciones o circunstancias discriminatorias detectadas.

Diagnóstico de situación.

Con carácter previo a la redacción de este Plan se ha realizado una auditoría de igualdad conducida por la consultora independiente Ernst & Young, la cual se encuentra anexa al Acta n.º 1 de la Comisión Paritaria de Igualdad.

Dicha auditoría se puede resumir en los siguientes puntos:

1. Distribución por género:

a) El 63% de la plantilla de LOGISTA, S.A.U. son hombres frente a un 37% de mujeres. Esta distribución marca el resto del diagnóstico, ya que la mayoría masculina se refleja en la práctica totalidad de las distribuciones estudiadas.

b) Existencia histórica de una predominancia del género masculino en el acceso al empleo, debido al tipo de negocio en el que se enmarca.

c) Dificultad histórica para la contratación de mujeres, (en especial) para determinados puestos de trabajo, relacionados con el transporte.

d) El porcentaje de candidaturas de mujeres que enviaron su CV a vacantes publicadas durante el ejercicio 2010/2011 es de 32% frente al 68% de candidaturas de hombres recibidas.

2. Distribución por género y antigüedad:

a) La distribución de la antigüedad teniendo en cuenta el género no es homogénea, el colectivo masculino es el predominante a excepción de las personas con una antigüedad superior a los 36 años.

i. Cierta igualdad para la plantilla con antigüedad menor a 11 años, con diferencias porcentuales menores de 15 puntos, así como para las personas con una antigüedad entre 31 y 35 años en Logista, S.A.U.

ii. El porcentaje de población masculina es mayor en las franja de antigüedad de entre 11 y 30 años.

iii. Un 7 % de los hombres tienen una antigüedad superior a los 36 años trabajados frente a un 93% de las mujeres que se encuentran en esta franja.

b) Por lo que podemos decir que la población con mayor antigüedad dentro de LOGISTA, S.A.U. es predominantemente femenina mientras que el colectivo de antigüedad media es mayoritariamente masculina suponiendo el grueso de la plantilla.

3. Distribución por género y nivel de estudios: de los datos manejados, que no se consideran representativos ya que corresponden a un colectivo de 149 empleados de los cuales 94 son hombres y 55 son mujeres, se desprende:

a) El porcentaje de hombres frente a mujeres es claramente superior en los tres colectivos (Primarios, secundarios y universitarios), señalando que hay mayor desproporción en Estudios Secundarios.

i. La distribución en Estudios Primarios es ligeramente superior en porcentaje de mujeres frente a porcentaje de hombres.

ii. El porcentaje de hombres en Estudios Secundarios es también ligeramente superior al porcentaje de las mujeres que tienen Estudios Secundarios.

b) El 25 % de los hombres y de las mujeres de LOGISTA, S.A.U. tienen Estudios Universitarios.

4. Distribución por género y centro de trabajo:

a) La distribución en los Centros de Trabajo es claramente mayoritaria de hombres frente a mujeres, exceptuando Valladolid en donde la distribución sería de un 50% hombres, 50% mujeres.

b) En la zona de Logroño podemos observar una desigualdad muy superior a la distribución de los demás Centros de Trabajo, al igual que en Baleares y Barcelona.

c) En Madrid hay un predominio del porcentaje de mujeres (con respecto al número total de mujeres) frente al porcentaje de hombres (con respecto al número total de hombres).

5. Distribución por género y grupo profesional:

a) Nos encontramos que en posiciones fuera de convenio existe una alta desigualdad de género:

i. En cuanto al colectivo de Directores el 84% son hombres frente al 16% de mujeres.

ii. En el grupo de Jefes la diferencia es menor que en los casos anteriores pero también es considerable siendo de un 82% el colectivo de hombres respecto al 18% de mujeres.

b) Según los diferentes Grupos Profesionales del Personal de Convenio, la representatividad de género en todos los Grupos Profesionales (Personal en Convenio) excepto en el Grupo Administración supone un predominio de los hombres frente a las mujeres.

c) La distribución en Departamentos es claramente mayoritaria de hombres frente a mujeres, a nivel general, pudiendo concretar:

Son mayoritariamente masculinos los Departamentos: Recursos, Almacenes, y Administración con un porcentaje que oscila entre el 78% y el 85%.

Son mayoritariamente femeninos el Departamento de SSGG, y el Departamento de Conveniencia con porcentajes que oscilan entre el 86% y el 78%.

6. Distribución por género y tipo de contrato:

a) Teniendo en cuenta que el 94% de la plantilla de LOGISTA, S.A.U. tiene un contrato Fijo; la representatividad de género masculino es mayoritaria en los contratos Fijos y Temporal/Eventual frente al predominio de mujeres en los Contratos de Sustitución.

7. Distribución por género y tipo de jornada:

a) El 97 % de los/as empleados/as de LOGISTA, S.A.U. tienen jornada completa.

b) Clara desigualdad de género en relación a la jornada reducida con tan solo un 3% donde el 97 % (35 personas) son mujeres y 3 % (1 persona) es un hombre.

8. Distribución por género y formación de empresa:

El 64,44 % de la plantilla de LOGISTA, S.A.U. han recibido formación durante el 2010. El 65,33 % han sido mujeres frente a un 63,93% de hombres.

El presupuesto medio gastado en formación por cada hombre es de 413 euros frente a 290 euros para la mujer. Esta diferencia se deriva del mayor importe invertido en formación para técnicos y mandos, que es una formación de alto coste y donde predomina el género masculino.

En el número de horas invertido en formación por género existe igualdad con una media de 17 horas para ambos sexos.

9. Distribución por género y promociones:

a) La representatividad de género en las promociones del ejercicio 2.008 presenta la menor desigualdad de género en los últimos tres años, aun con un elevado porcentaje en hombres respecto a mujeres (66 % de hombres)

b) En las promociones realizadas en los ejercicios 2.009 y 2010-2011 suponen el 75 % para hombres y el 25 % para mujeres.

c) En el ejercicio 2010-2011, en términos absolutos se han producido 4 promociones durante este período siendo 2 de ellas en el colectivo de Directores y 2 de ellas en el colectivo de los Técnicos, siendo la promoción de la mujer dentro de éste último colectivo.

d) Se observa que la mayoría de las promociones han sido en posiciones directivas y casi en su totalidad del género masculino.

10. Visión global de la retribución fija por género:

a) Directores/as y Grupos de Jefes y Mandos: el promedio de la banda muestra que la retribución fija del colectivo de las mujeres es ligeramente más favorecido.

b) GR Técnicos, Administración y Operaciones: el promedio de la banda muestra que la retribución fija del colectivo de los hombres es más favorecido.

c) En el Grupo de Operaciones y Administración se aplica el Convenio (complementos de transposición), por lo que la empresa no tiene discrecionalidad en la regulación de las retribuciones fijas.

Objetivos del Plan.

El Plan de Igualdad de Logista tiene los siguientes objetivos de medio largo plazo:

Diagnóstico de igualdad continuo y encaminar diversas acciones dirigidas a la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en aras de alcanzar un colectivo dentro de la organización más democrático, más justo y más solidario.

Acceso al empleo en condiciones de igualdad. Prevenir y eliminar los obstáculos que impidan o dificulten la aplicación del Principio de Igualdad en el acceso de las mujeres al empleo y a determinados puestos de trabajo, incluidos los puestos directivos.

Desarrollo del mejor talento interno de la Compañía en igualdad de oportunidades para hombres y mujeres.

Respeto a las personas y evitar las situaciones de desigualdad, discriminación directa e indirecta y de acoso sexual por razón de sexo.

Conciliación de la vida personal y profesional. Garantizar y promover, en los trabajadores y trabajadoras, los derechos de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, así como prevenir discriminaciones derivadas de su ejercicio (copiado del diagnóstico).

Protección de la mujer víctima de la violencia de género. Garantizar derechos en el ámbito laboral que concilien los requerimientos de la relación laboral con las circunstancias de aquellas trabajadoras que sufran violencia de género en los términos recogidos en la Ley Orgánica 1/2004.

Protocolos.

Para cumplir los objetivos que se fija el Plan de Igualdad las políticas de RR.HH. se adaptarán a los siguientes protocolos, a los que se dará suficiente difusión entre la Dirección y Mandos responsables de su aplicación.

1. Sistemas de Información.
2. La selección y acceso del personal al empleo.
3. El desarrollo, formación y promoción.

4. Retribución.
5. Conciliación vida laboral, personal y familiar.
6. Acoso sexual o por razón de sexo.
7. Salud con visión de género.
8. Comunicación y sensibilización en igualdad.
9. Medidas para luchas contra la violencia de género.

1. Protocolo de sistemas de información:

Con el objetivo de mantener un diagnóstico de igualdad continuo, los sistemas de información de RR.HH. (nómina, prevención de riesgos laborales, gestión RR.HH., etc) de Logista se adaptarán para recoger los datos desagregados por el género de los empleados/as a efectos estadísticos.

Se recogerán datos desagregados por sexo de los siguientes aspectos:

- Nuevas incorporaciones.
- Promociones y formación interna.
- Sistemas retributivos.
- Licencias, bajas y excedencias.
- Siniestralidad.
- Formación académica.

2. Protocolo de igualdad en el acceso al empleo:

Con el objetivo de garantizar un acceso al empleo en condiciones de igualdad, los procesos de selección de Logista se realizarán sin influencia alguna del género de los candidatos, atendiendo únicamente a la adaptación de los méritos académicos, experiencia demostrable y sintonía con las competencias culturales y/o de liderazgo de la Compañía de los candidatos al perfil del puesto ofertado.

a. Las ofertas de selección se redactarán en lenguaje neutro, quedando expresamente prohibida cualquier referencia al género de los candidatos.

b. Sensibilizar a los responsables de selección de personal en materia de Igualdad de Oportunidades.

c. Los responsables de procesos garantizarán en todo momento la objetividad de los procesos de selección, contratación, promoción y desarrollo, mediante la definición del puesto neutralmente y con instrumentos y pruebas de acceso no sexistas.

d. Registrar la información de candidaturas que aplican para cubrir un determinado puesto de trabajo una vez pasado el filtro inicial de currícula.

Cuando se trate de vacantes que no estén sujetas a los procesos de cobertura establecidos en el Convenio Colectivo, o bien cuando dichos procesos se hayan declarado desiertos se buscarán fuentes que suministren personal de ambos géneros con las formaciones requeridas, como escuelas, centros específicos de empleo, etc. y se informará a las empresas externas de selección y contratación de personal la necesidad de aplicar estas medidas de igualdad.

e. Como principio genérico de acción positiva, en los Departamentos, Centros de Trabajo o Grupos Profesionales/Niveles, donde haya un desequilibrio de género superior al 60/40, se dará prioridad a las candidaturas cuyo género se halle menos representado cuando, a juicio exclusivo del responsable del proceso de selección, se dé igualdad de capacidades, formación, competencias, méritos, etc, en los candidatos finalistas.

3. Protocolo de formación, desarrollo y promoción profesional:

Formación y desarrollo.

Con el objetivo de asegurar un desarrollo del talento interno de la Compañía y la promoción del mismo a puestos de responsabilidad los planes de formación de Logista se diseñarán garantizando que el acceso a los mismos se hará con criterios exclusivamente

de desarrollo profesional, con independencia absoluta del género de los/as empleados/as que se beneficien de ellos. En este sentido este protocolo establece las siguientes medidas:

- a. Dar publicidad a los Planes de Formación y facilitar, en el caso de que lo soliciten, el acceso de las personas que estén con permisos y excedencias, a la formación que se va a realizar.
- b. Posibilitar la formación y reciclaje profesional a las personas que se reincorporan tras un tiempo de baja y/o excedencia por cuidado de familiares.
- c. Sensibilizar a RRHH, equipo directivo, mandos intermedios y comisión de igualdad en igualdad entre hombres y mujeres y prevención y tratamiento del acoso sexual y por razón de sexo.
- d. Incluir módulos de igualdad en las formaciones y/o incluir la perspectiva de género en los contenidos de las mismas.

Promoción.

Así mismo, los procesos de identificación del talento interno de la Compañía se diseñarán atendiendo exclusivamente a los criterios de potencial y desempeño/contribución, sin influencia alguna del género de los/as empleados/as.

Por último, los procesos de promoción atenderán exclusivamente al potencial/desempeño/contribución de los/as candidatos/as y a los méritos académicos y/o experiencia profesional. En este sentido este protocolo establece las siguientes medidas:

- a. Mantener criterios claros, objetivos, no discriminatorios y transparentes que faciliten la promoción interna de toda la plantilla.
- b. Como principio genérico de acción positiva, en los Departamentos, Centros de Trabajo o Grupos Profesionales/Niveles, donde haya un desequilibrio de género superior al 60/40, se dará prioridad a los candidatos cuyo género se halle menos representado cuando, a juicio exclusivo del responsable del proceso de selección, se dé igualdad de capacidades, formación, competencias, méritos, etc, en los candidatos finalistas.

4. Protocolo de retribuciones:

- a. Mantener una estructura retributiva neutra por razón de género, clara y transparente y someterla periódicamente a la evaluación establecida en el apartado de supervisión del Plan de Igualdad de este documento, para detectar y analizar las posibles desigualdades por razón de género y establecer medidas correctoras en su caso.

5. Protocolo de respeto a las personas:

Logista garantiza el respeto a las personas por encima de cualquier otra consideración y más concretamente en este protocolo garantizando la no discriminación por razón de género u orientación sexual.

La discriminación queda definida en una doble vertiente:

- a) Se considera discriminación directa por razón de género u orientación sexual la situación en que se encuentra una persona que sea, haya sido o pudiera ser tratada, en atención a su género u orientación sexual, de manera menos favorable que otra en situación comparable.
- b) Se considera discriminación indirecta por razón de género u orientación sexual, la situación en que una disposición, criterio o práctica aparentemente neutros pone a personas de un género u orientación sexual en desventaja particular con respecto a personas del otro, salvo que dicha disposición, criterio o práctica puedan justificarse objetivamente en atención a una finalidad legítima y que los medios para alcanzar dicha finalidad sean necesarios y adecuados.

Con este objetivo en el ámbito de Logista están prohibidos los siguientes comportamientos:

- El lenguaje sexista.
- El acoso por razón de género u orientación sexual.
- Las insinuaciones esporádicas no deseadas de carácter sexual.

La Dirección de la Compañía está especialmente comprometida con este protocolo y se compromete a hacerlo efectivo mediante la aplicación diligente del protocolo antiacoso incluido en el anexo I del Convenio Colectivo de Logista.

Además de las actuaciones previstas en el protocolo de acoso se promoverá un ambiente libre y condiciones de trabajo libres de acoso. Para ello se desarrollarán:

- a. Actuaciones informativas para sensibilizar contra el acoso, a través de charlas, folletos, circulares...
- b. Formar a la Dirección, RRHH, Comisión de Igualdad y todo tipo de mandos de la estructura jerárquica de la empresa sobre la intervención en el tratamiento y gestión de las situaciones de acoso sexual y por razón de sexo.
- c. Dar a conocer a todo el personal el protocolo de actuación en caso de acoso sexual y por razón de sexo.

6. Protocolo de conciliación de la vida personal y profesional:

Con el objetivo de favorecer la conciliación de la vida personal y profesional la Dirección se compromete a informar y a aplicar de acuerdo a la Ley y al Convenio Colectivo las medidas de conciliación previstas.

En este sentido se garantizan los siguientes derechos:

- a. Derecho al disfrute de los permisos de maternidad, paternidad, cuidado de menores y mayores dependientes, familiares de primer grado con enfermedades graves y lactancia que podrá ser acumulada en 11 jornadas laborables consecutivas.
- b. Garantía de no discriminación laboral por acogerse a las reducciones de jornada previstas en la Ley para situaciones de guarda legal. En caso de que la Dirección decida la cobertura de la vacante provisional generada en estos casos, se garantizará, así mismo el derecho del empleado o empleada a volver a su puesto de trabajo una vez se dé por finalizada la excedencia.
- c. Derecho a un horario razonable dentro de los términos legales o pactados en el Convenio Colectivo. A estos efectos la flexibilidad legal o pactada no se aplicará nunca de forma discriminatoria y no será de aplicación a trabajadores/as con reducción de jornada por guarda legal conforme a lo establecido en el art. 31 del C.C.
- d. Recoger y estudiar las necesidades y demandas de conciliación de la vida laboral y familiar que vayan surgiendo en la plantilla, intentando dar soluciones a las mismas, dando prioridad a favorecer la conciliación de los trabajadores o trabajadoras que soliciten cambios de turno u horario para atender a situaciones de guarda legal, siempre que, a juicio de la Dirección, la organización del trabajo lo permita.
- e. Fomentar el uso de medidas de conciliación entre los hombres a través de una campaña específica de información.
- f. Siempre que la organización del trabajo lo permita, se facilitará el disfrute de los denominados días de solape del art. 35 del Convenio Colectivo de Logista, para realizar gestiones con hijos menores o personas mayores dependientes.

7. Protocolo de salud con visión de género:

- a. Evaluar periódicamente la existencia de riesgos específicos para la salud de las mujeres embarazadas y en periodo de lactancia e identificar los puestos de trabajo en los que existen dichos riesgos.
- b. En los puestos identificados, la Empresa facilitará, en la medida de lo posible, la gestión de la baja de la trabajadora por riesgo en el embarazo y/o la lactancia. La empresa

realizará campañas de información, a estos efectos. En todo caso se actualizarán las medidas preventivas de protección al embarazo y la lactancia.

c. Se tendrá en cuenta la perspectiva de género en la evaluación de los puestos de trabajo en cuanto a evaluación de salud y riesgos laborales.

8. Protocolo de comunicación y sensibilización:

a. Fomentar que en todas las comunicaciones tanto internas como externas las imágenes y mensajes no tenga contenidos sexistas.

b. Informar y difundir el plan de igualdad entre la plantilla, nuevas incorporaciones y empresas colaboradoras.

9. Protocolo de protección de la mujer víctima de violencia de género:

Con el objetivo de garantizar el apoyo global y coordinado a aquellas trabajadoras víctimas de la violencia de género desde el preciso momento de la existencia de orden judicial de protección a favor de la mujer o Informe Fiscal, Logista se compromete a informar y aplicar, de acuerdo a la Ley y al convenio, las medidas de protección previstas.

En este sentido se garantizan los siguientes derechos:

Sobre el tiempo de trabajo: La trabajadora podrá reducir su jornada ordinaria con disminución proporcional del salario y/o reordenar su tiempo de trabajo mediante la elección de franja horario o turno. Así mismo, si el derecho de protección o el de asistencia social integral de la trabajadora hacen necesario la fijación del periodo vacacional en unas fechas determinadas, se buscarán fórmulas de adaptación de los procesos habituales o convencionales establecidos para la asignación de vacaciones, al caso concreto.

Permisos retribuidos, excedencias y suspensión de contrato de trabajo: Se facilitarán a la trabajadora los permisos retribuidos necesarios para la realización de las gestiones administrativas, judiciales o médicas, incluidas aquellas que puedan afectar a hijos/as a su cargo, para hacer efectivo su derecho a la protección o a la asistencia social integral.

Así mismo, la trabajadora tendrá derecho a solicitar la situación de excedencia sin necesidad de haber prestado un tiempo mínimo de servicios previos y sin que resulte de aplicación ningún plazo de permanencia en la misma. Tendrá derecho a la reserva del puesto de trabajo durante los primeros seis meses, prorrogable por períodos de tres meses, con un máximo de dieciocho, cuando de las actuaciones de tutela judicial resultase que la efectividad del derecho de protección de la víctima lo exigiere. Dicho período será computable a efectos de ascensos, antigüedad y derechos pasivos.

En los dos supuestos anteriores la trabajadora víctima de violencia de género tendrá derecho a la asistencia a cursos de formación profesional.

El contrato de trabajo podrá suspenderse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

Recolocación en otro centro: La trabajadora, tendrá derecho preferente a ocupar otro puesto de trabajo, del mismo grupo profesional o equivalente, que la empresa tenga vacante en cualquier otro de sus centros de trabajo.

Extinción del contrato de trabajo con derecho a la prestación de desempleo: El contrato de trabajo podrá extinguirse por decisión de la trabajadora que se vea obligada a abandonar definitivamente su puesto de trabajo como consecuencia de ser víctima de violencia de género.

La trabajadora que extinga su contrato por dicha causa tendrá derecho a percibir la prestación por desempleo o el subsidio por insuficiente cotización.

Ausencias o faltas de puntualidad al trabajo: Las ausencias o faltas de puntualidad motivadas por la situación física o psicológica derivadas de la violencia de género, se considerarán justificadas cuando así lo determinen los servicios sociales de atención o de salud, según proceda, sin perjuicio de que dichas ausencias sean comunicadas por la trabajadora a la empresa a la mayor brevedad posible.

Gestión integral de la situación laboral de la trabajadora víctima de violencia de género: En caso de que una trabajadora comunique a la empresa su situación de víctima de violencia de género y solicite ayuda para la gestión de dicha situación, se asignará un profesional dentro de la organización que se ocupará, con la mayor discreción y confidencialidad posible, de prestarle apoyo y colaboración y de gestionar las medidas laborales contenidas en la L.O. 1/2004 y en el presente acuerdo que se adapten a su situación y que faciliten tanto su protección como su derecho a la asistencia social integrada.

Las personas designadas para cumplir estas tareas contarán con la información y formación necesarias para el eficaz desempeño de las mismas.

Supervisión del Plan de Igualdad.

A los efectos de supervisar el cumplimiento de los protocolos de presente Plan de Igualdad se mantendrá una Comisión de Paritaria de Igualdad compuesta en los términos del art. 88 del Convenio Colectivo de Logista.

Esta comisión se dotará de un reglamento interno y se reunirá semestralmente para consultar en su seno cualquier incidencia sobre temas de igualdad y no discriminación por razón de género y para ser informada sobre el cumplimiento de los protocolos.

La supervisión del Plan de igualdad consistirá en dar respuesta a los indicadores de evaluación de los protocolos y medidas de igualdad haciendo el seguimiento y evaluación con los mismos.

– Seguimiento: para supervisar el Plan de Igualdad anualmente se hará un seguimiento del mismo, que consiste en comprobar los resultados de las medidas que se han puesto en marcha en la empresa, y el grado de consecución de los objetivos.

Así con el seguimiento sabremos:

Si se han alcanzado los objetivos propuestos en cada medida.

Qué recursos humanos y materiales se han utilizado para alcanzarlos.

Qué metodologías y protocolos se han desarrollado.

A quiénes han beneficiado las medidas.

– Evaluación: Cada 4 años se realizará la evaluación del Plan de Igualdad, que sirve para valorar la situación actual de la empresa en relación a la igualdad entre hombres y mujeres, en comparación con el diagnóstico previo, y para rediseñar un nuevo plan.

Con ello, se corregirán errores; se detectarán nuevas necesidades y medidas; y se descartarán las medidas que ya no sirven.

Los Indicadores de evaluación que la Comisión de Igualdad debe responder son:

N.º de nuevas incorporaciones desagregadas por sexo.

Distribución de género por grupos y tipo de contratos.

N.º de formaciones por sexo.

N.º de promociones por género.

Sistema retributivo por género.

N.º de permisos, licencias, reducciones de jornada y excedencias desagregadas por género.

Demandas de necesidades de conciliación.

N.º de usos del protocolo de acoso.

N.º de actuaciones y tipos en casos de riesgo en el embarazo y la lactancia.

Acciones de información y sensibilización del Plan de Igualdad.

Formaciones en igualdad y a quiénes se han dirigido.

N.º de medidas de protección a víctimas de violencia de género puestas en marcha.

Publicidad del plan de Igualdad.

Las partes firmantes del Plan de Igualdad se comprometen a dar la mayor difusión posible del mismo dentro de su ámbito de aplicación y a incorporarlo al Convenio Colectivo de Logista como anexo al mismo.

ANEXO 4

Protocolo contra el acoso

Principios y Valores.

Este protocolo se basa en los Principios de Respeto a las Personas e Integridad, que inspiran las relaciones entre los empleados de la Compañía de Distribución Integral Logista, S.A. (en adelante LOGISTA). Se basa así mismo en los Valores de fomento de un ambiente de trabajo agradable y seguro, de respeto, valoración y apoyo a las funciones que realizamos los empleados y empleadas de LOGISTA y de comportamiento ético y profesional regido por la seriedad y la honestidad en las relaciones internas.

Afirmaciones básicas.

El acoso no es tolerado en LOGISTA en ninguna de sus formas. Los responsables de LOGISTA tienen el deber de evitar cualquier situación de acoso de la que sean conocedores.

Objetivos.

Este protocolo contempla los siguientes objetivos:

Informar a los empleados y empleadas de LOGISTA sobre las características que constituyen una situación de acoso, sobre sus derechos y obligaciones en este tema y sobre las consecuencias de dichas situaciones.

Proteger a los trabajadores y trabajadoras de LOGISTA contra las situaciones de acoso en el trabajo.

Situaciones protegidas.

Toda situación de acoso que se pueda producir en el ámbito laboral y más concretamente:

Acoso sexual. En términos generales el entorno laboral no es adecuado para conductas de contenido sexual.

Se considerará acoso toda acción o insinuación de contenido sexual no deseada por el receptor de la misma. Se prohíben expresamente, cuando no sean deseados, el contacto físico, la comunicación verbal o escrita o las insinuaciones de contenido sexual mediante el envío de e-mails y/o llamadas telefónicas o cualquier otro medio de comunicación verbal, gestual o escrita.

También se considerará acoso por razón de sexo cualquier comportamiento realizado en función del sexo u orientación sexual de una persona con el propósito o el efecto de atentar contra su dignidad y/o de crear un entorno intimidatorio, degradante u ofensivo.

Acoso laboral. Toda acción u omisión, ejercida de forma reiterada y sistemática, dirigida a crear un entorno laboral agresivo o lesivo con la intención de minar la autoestima de un empleado o empleada de LOGISTA o hacer su vida laboral insoportable con la intención de que desista de su puesto de trabajo. Se prohíben expresamente las faltas de respeto, las críticas sistemáticas no objetivas e indiscriminadas y aquellas que trasciendan del ámbito laboral, las acciones tendentes a la incomunicación de un empleado o empleada y encomendar tareas carentes de sentido o de contenido degradante.

Agravantes.

Se considerará una agravante de una situación de acoso cuando ésta sea producida, generada o inducida en los siguientes contextos:

Cuando el acoso sea producido o inducido por un superior jerárquico del empleado o empleada acosados.

Cuando el acosador se haya visto envuelto de forma culpable en una situación de acoso probada anteriormente o por omisión del deber de los responsables de LOGISTA de evitar dichas situaciones.

Cuando el acoso afecte a un colectivo de trabajadores y/o trabajadoras.

Procedimiento de actuación.

El procedimiento de actuación se regirá por los principios de confidencialidad, imparcialidad y respeto a los trabajadores y trabajadoras que se encuentren directamente afectados por un episodio de acoso.

En el supuesto de que un trabajador o trabajadora estime que ha sido o está siendo sujeto pasivo de una situación de acoso deberá ponerlo en conocimiento de la Dirección de la Compañía a través del procedimiento siguiente, la cual actuará de acuerdo a los pasos establecidos en el presente protocolo:

Una situación de acoso puede ser denunciada, cuando el que inicia el procedimiento es el sujeto pasivo de la situación de acoso; o informada, cuando el procedimiento se inicia por un tercero conocedor de la situación.

En ambos casos las personas que así lo deseen podrán hacerlo a través de un Representante Legal de los Trabajadores a su elección o persona de confianza. En los mismos términos podrán ser asistidas las personas que estén sufriendo un supuesto de acoso, si así lo desean expresamente, en las denuncias o testimonios que deban prestar.

La denuncia o información de la situación se realizará ante la Dirección de RR.HH., por cualquier medio de comunicación de la Compañía (Conversación personal, teléfono, e-mail, fax, etc...), especificando expresamente que se trata de una situación de acoso.

La denuncia o información debe ser sobre hechos concretos, nunca sobre impresiones generales.

Una vez calificado la situación como potencialmente de acoso, la Dirección de RR.HH. procederá a la apertura de un expediente informativo, designando a tal efecto un Instructor que estará asistido por un Técnico Superior de Prevención de Riesgos Laborales, que no podrán tener relación personal o profesional jerárquica directa ni con los hechos denunciados, ni con las personas afectadas y que analizarán el caso, manteniendo la confidencialidad de toda la información recibida y analizada.

En caso de que la situación de acoso sea evidente y claramente lesiva para el sujeto pasivo, el instructor dispondrá inmediatamente y con carácter previo a la instrucción del procedimiento, lo necesario para la cesación de la misma y la protección del sujeto pasivo.

La denuncia o información formal quedará recogida por escrito, datado y firmado por el sujeto del acoso y el instructor, en el que constarán los hechos presuntamente constitutivos de acoso, la identificación del sujeto pasivo y del acosador o acosadores.

Logista quedará exonerada de cualquier responsabilidad por vulneración de Derechos Fundamentales que se puedan producir referidos a esta materia, si la Dirección de la misma no ha sido informada de dichas vulneraciones mediante denuncia o información formal y, en consecuencia, no ha tenido la oportunidad de evitarlas.

El Instructor del procedimiento actuará de la siguiente manera:

1. Mientras dure la instrucción de este procedimiento el Instructor tiene la misión y la obligación de proteger al sujeto pasivo del acoso, de actuar siempre de mutuo acuerdo con el mismo y de reunir las pruebas o evidencias de la situación de acoso.

2. Cuando existan indicios suficientes que permitan presumir que la situación de acoso es real, el Instructor, en el plazo máximo de 48 horas, ordenará las medidas cautelares necesarias para proteger al sujeto pasivo del acoso, incluyendo la separación física, jerárquica y funcional del acosador y del sujeto pasivo.

3. El Instructor se reunirá inmediatamente y de forma confidencial con el sujeto pasivo del acoso para informarle de sus derechos y obligaciones con respecto al presente Protocolo y para conocer los detalles de la situación.

4. El Instructor informará inmediatamente a los Representantes de los Trabajadores si así se lo pide el sujeto pasivo del acoso.

5. El Instructor investigará la situación mediante documentos o mediante reuniones con otros empleados de la Compañía, siempre de mutuo acuerdo con el sujeto pasivo del acoso; bien entendido que, si dichas reuniones son imprescindibles para recabar las pruebas o testimonios necesarios para esclarecer la situación y el sujeto pasivo deniega su permiso para que dichas reuniones se produzcan, la instrucción de procedimiento finalizará sin ninguna conclusión y sin adoptar medida alguna.

6. Será preceptiva la audiencia del empleado o empleados imputados. Si el sujeto pasivo no autoriza dicha audiencia el procedimiento finalizará sin ninguna conclusión y sin adoptar medida alguna.

7. La persona afectada por acoso sexual podrá solicitar ser atendida durante todo el proceso por una persona del mismo sexo.

8. El Instructor, en plazo máximo de 15 días, elaborará un escrito de conclusiones en el que se establecerán los antecedentes del procedimiento, los hechos que se consideren probados, la propuesta de medidas necesarias para la inmediata cesación de la situación de acoso y la propuesta de sanciones a que hubiera lugar. Dicho escrito será remitido simultáneamente al sujeto pasivo del acoso, al Director Corporativo de RRHH, al Director General de negocio y al CEO de la Compañía. Los Representantes de los Trabajadores también serán informados de las conclusiones del expediente si así lo solicita el sujeto pasivo de acoso o si así lo estima conveniente el Instructor del mismo.

9. La Dirección de la Compañía dispondrá inmediatamente las medidas necesarias propuestas para la cesación de la situación de acoso. Así mismo, decidirá las sanciones a que haya lugar en virtud de la aplicación del régimen disciplinario legal, incluyendo el despido del acosador o de la acosadora. En caso de que no concurra ninguna agravante, la aplicación de estas sanciones será una opción a consensuar con el sujeto pasivo del acoso, dentro del marco legal aplicable.

10. En todo caso se protegerá a las personas de posibles represalias por el hecho de haber presentado una denuncia de acoso o haber testificado, así mismo se proporcionará la ayuda que se considere necesaria para la víctima, esta garantía no incluye los supuesto de denuncia falsa o falso testimonio.

Prevención e información.

La Dirección y la Comisión Sindical de Logista se comprometen a difundir este protocolo a todos los empleados como medida preventiva.

Así mismo, la Dirección y la Comisión Sindical de Logista se comprometen a informarse mutuamente sobre cualquier situación de acoso que se pueda producir, respetando en todo caso la confidencialidad que quiera mantener el sujeto pasivo sobre el asunto.

ANEXO 5

Acta de acuerdo colectivo sobre criterios de cuantificación de la compensación económica de la extinción de la obligación de la entrega del tabaco por la empresa Logista, S.A.

Representación empresarial:

D. José M.ª Bru Huelves.

D. Miguel Ángel Caballero García.

Representación laboral:

Comisión Sindical:

D. Francisco Ortega Díaz (U.G.T.).
D. Vicente Sánchez Pons (U.G.T.).
D. Javier Moreno López (U.G.T.).
D. Pascual Richart Castaño (U.G.T.).
D. Eloy Garro Delgado (CC.OO.).
D.^a Isabel Gómez Ramírez (CC.OO.).
D.^a Alina Rojas Hidalgo (CC.OO.).

Delegados Sindicales Estatales:

D. Aurelio Chicharro Elvira (U.G.T.).
D. Luis Pérez Quero (CC.OO.).

Secretario: D. Fernando Casas Ordóñez.

En Leganés, siendo las dieciocho horas del día diecisiete de septiembre del año dos mil ocho, se reúnen en el domicilio social de Logista, S.A., Pol. Ind. Polvoranca, Calle Trigo número 39, las personas relacionadas al margen en representación de la Dirección de la Empresa y de los Sindicatos U.G.T. y CC.OO., integrantes de la Comisión Sindical, en representación de los trabajadores, activos y pasivos, afectados por la decisión empresarial de cancelación de la entrega o puesta a disposición de tabaco, reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para otorgar el presente documento, y a tal efecto,

EXPONEN

I. Que la Dirección de la Empresa como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/2005, de 20 de diciembre, de «medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco» adoptó la decisión de suspender, con efectos de 1 de enero de 2006, las entregas del denominado tabaco de regalía o promocional previsto en el Convenio Colectivo, y el suministro en los centros de trabajo, para su consumo durante la jornada, del llamado tabaco de fuma. La representación sindical de los trabajadores, disconformes con dicha decisión interpusieron demanda de conflicto colectivo, que finalmente ha sido resuelta por sentencia de la Sala de lo Social del TS de fecha 14 de Febrero de 2008, que consideró que el mantenimiento de la entrega del mencionado tabaco era incompatible con lo dispuesto en la Ley 26/2005, si bien dicha cancelación debería ser sustituida por una compensación económica, en una cantidad equivalente al «valor del precio de compra que en cada momento debería abonar Logista a Altadis para adquirir el tabaco». Reconociendo a su vez la obligación de la empresa de compensar económicamente el denominado tabaco de fuma, si bien la sentencia advierte de las dificultades existentes para la determinación individual de dicha compensación, en base a las consideraciones recogidas en su fundamentación jurídica que, en aras de la brevedad, damos por reproducidas.

II. Que en la actualidad se encuentran en fase de tramitación varias demandas individuales o plurales presentadas por diferentes grupos de trabajadores, activos o pasivos, en reclamación de la compensación económica establecida por la sentencia del TS.

III. Que desde la publicación de la mencionada sentencia del TS ha sido voluntad de la Empresa y de la Representación sindical de los trabajadores resolver de manera consensuada el problema de determinar con claridad los criterios de cuantificación de las referidas compensaciones económicas.

IV. Que para evitar perjuicios a las personas afectadas y con carácter provisional hasta que las partes alcanzasen un Acuerdo, la Empresa aplicó de manera unilateral, para los trabajadores activos, un sistema de compensación económica, tanto en lo referente al tabaco de «regalía» o promocional como de «fuma».

V. Que como resultado de las negociaciones mantenidas por la Empresa y los representantes de los trabajadores integrantes de la Comisión Sindical (U.G.T. y CC.OO.) el pasado 24 de julio las partes suscribieron un denominado «Preacuerdo sobre la compensación económica de la extinción de la obligación de la entrega del tabaco».

VI. Que una vez normalizada la actividad laboral, concluido el periodo de vacaciones, las partes han adoptado la decisión de formalizar el Acuerdo sobre compensación económica de la cancelación de la entrega del tabaco, en los mismos términos recogidos en el indicado Preacuerdo de 24 de julio de 2008. En consecuencia a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo la compensación económica por la extinción de la obligación de la entrega de tabaco prevista convencionalmente se llevará a cabo conforme a los siguientes criterios de cuantificación, que se reflejan en las siguientes

CLÁUSULAS

Primera. *Criterios de cuantificación económica de la supresión de la entrega o puesta a disposición del tabaco.*

Conforme a dichos criterios, las cantidades que deberán abonarse a cada trabajador activo o pasivo (jubilados o prejubilados) que tenían reconocido el derecho a la entrega del tabaco, serán las siguientes:

1. Tabaco de regalía.

Para el cálculo de la compensación económica del tabaco de regalía que se venía entregando a los trabajadores, activos o pasivos, se tendrá en cuenta el coste de fabricación por ALTADIS del tabaco Fortuna más el impuesto especial que grava la fabricación del tabaco. En lo que se refiere a la denominada ración extraordinaria que el trabajador recibía coincidente con el abono de las dos pagas extraordinarias se tendrá en cuenta el valor de la caja de Farias con los mismos factores de cuantificación.

Conforme a dichos criterios las cantidades que deberá abonarse a cada trabajador activo, pasivo o prejubilado serán:

Periodo	Importe anual – Euros	Importe mensual – Euros
Año 2006	672,53	56,04
Año 2007	719,01	59,92
Año 2008	741,59	61,80

2. Tabaco de fuma.

Respecto a la dificultad de individualizar y cuantificar el tabaco de fuma que se ponía a disposición de los trabajadores en los centros de trabajo y con la firme voluntad de las partes de alcanzar un acuerdo completo y global sobre la problemática de la aplicación de la Sentencia de Logista dictada por el Tribunal Supremo, las partes acuerdan como criterio de compensación del cese en la puesta a disposición del tabaco de fuma la cantidad, negociada y fijada de forma aleatoria, de 15 cigarrillos por persona y día de trabajo, al mismo coste de fabricación de Altadis del tabaco Fortuna más el impuesto especial que grava su fabricación. A los efectos de fijar el volumen de cigarrillos se tendrá en cuenta con carácter definitivo como días de trabajo 220 días laborables al año.

Las cantidades a percibir por los trabajadores, conforme al sistema de cuantificación indicado, serán las siguientes:

Periodo	Importe anual – Euros	Importe mensual – Euros
Año 2006	262,78	21,90
Año 2007	264,00	22,00
Año 2008	297,00	24,75

Esta específica compensación económica por el tabaco de fuma únicamente tendrá derecho a recibirla el trabajador hasta el momento de su desvinculación como trabajador de la plantilla de Logista, S.A.

Segunda.

La aplicación de este Acuerdo se hará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006, fecha de efectos de la decisión empresarial, por lo que de existir diferencias económicas con las cantidades ya abonadas de manera directa por la Empresa serán pagadas de una sola vez.

Tercera.

Las cantidades fijadas en concepto de compensación serán actualizadas en cada momento en que se produzcan variaciones en los factores utilizados para el cálculo de las mismas, a cuyo efecto se solicitará a ALTADIS justificación de los nuevos importes del coste de fabricación y/o del impuesto especial. En el caso de que no pudiera realizarse esta actualización en el momento en el que hubiera variaciones por problemas técnicos, las actualizaciones de las cantidades se realizarán siempre con carácter retroactivo.

Cuarta.

El presente Acuerdo surtirá plenos efectos a partir de la fecha de su firma que figura en el encabezamiento.

En prueba de conformidad lo firman las partes en la fecha y lugar más arriba indicados.

ANEXO 6

Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Logista, S.A.U.

El presente texto refundido del Reglamento entrará en vigor el día 18 de febrero de 2015, fecha en que se entenderá derogado y sustituido, a todos los efectos, el hasta entonces vigente de 16 de diciembre de 2013.

ÍNDICE

Definiciones.

Capítulo I. Normas generales.

Artículo 1. Denominación, Naturaleza y Régimen jurídico.

Artículo 2. Modalidad.

Artículo 3. Duración.

Artículo 4. Principios básicos del Plan de Pensiones.

Artículo 5. Adscripción.

Capítulo II. Elementos personales del Plan de Pensiones.

Artículo 6. Sujetos Constituyentes del Plan de Pensiones.

Artículo 7. Elementos Personales del Plan de Pensiones.

Sección Primera. De los Partícipes.

- Artículo 8. Partícipes del Plan de Pensiones.
- Artículo 9. Alta del Partícipe.
- Artículo 10. Derechos de los Partícipes.
- Artículo 11. Obligaciones de los Partícipes.
- Artículo 12. Partícipe en Suspenso.
- Artículo 13. Baja del Partícipe.

Sección Segunda. De los Beneficiarios.

- Artículo 14. Beneficiarios del Plan de Pensiones.
- Artículo 15. Derechos de los Beneficiarios.
- Artículo 16. Obligaciones de los Beneficiarios.

Sección Tercera. De la Empresa Promotora del Plan de Pensiones.

- Artículo 17. Empresa Promotora del Plan de Pensiones.
- Artículo 18. Derechos de la Empresa Promotora.
- Artículo 19. Obligaciones de la Empresa Promotora.

Capítulo III. Régimen financiero

Sección Primera. De las aportaciones

- Artículo 20. Salario o haber regulador
- Artículo 21. Determinación de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora
- Artículo 22. Determinación de las aportaciones obligatorias de los Partícipes
- Artículo 23. Aportaciones voluntarias de los Partícipes
- Artículo 24. Aportaciones indebidas
- Artículo 25. Suspensión de las aportaciones

Sección Segunda. Régimen financiero.

Subsección Primera. Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2).

- Artículo 26. Sistema financiero y modalidad.
- Artículo 27. Fondo de capitalización.
- Artículo 28. Derechos consolidados.
- Artículo 29. Movilización de los derechos consolidados.
- Artículo 30. Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.
- Artículo 31. Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.
- Artículo 31 bis. Disposición anticipada de derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad.

Subsección Segunda. Colectivo de Prestación Definida Asegurada.

- Artículo 32. Sistema financiero y modalidad.
- Artículo 33. Provisión matemática y Fondo de capitalización.
- Artículo 34. Derechos consolidados.
- Artículo 35. Movilización de los derechos consolidados.
- Artículo 36. Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.
- Artículo 37. Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.
- Artículo 38. Revisión financiero-actuarial.

Capítulo IV. Contingencias y Prestaciones.

Sección Primera. Disposiciones comunes y generales.

- Artículo 39. Contingencias.

- Artículo 40. Prestaciones.
- Artículo 41. Contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones.
- Artículo 42. Prestaciones del Plan de Pensiones.
- Artículo 43. Requisitos para causar las prestaciones.
- Artículo 44. Comunicación de la contingencia y Solicitud de la prestación. Revocación de la condición de Beneficiario.
- Artículo 45. Forma de pago de las prestaciones.
- Artículo 46. Cese y suspensión en la percepción de prestaciones en forma de renta
- Artículo 47. Prescripción.

Sección Segunda: Prestaciones del Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2).

- Artículo 48. Prestación por Jubilación.
- Artículo 49. Prestación por Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.
- Artículo 50. Prestación por Fallecimiento del Partícipe.
- Artículo 51. Financiación de los capitales asegurados.
- Artículo 52. Prestación por Fallecimiento del Beneficiario.

Sección Tercera. Prestaciones del Colectivo de Prestación Definida Asegurada.

- Artículo 53. Prestación por Jubilación del Partícipe.
- Artículo 54. Prestación por Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe.
- Artículo 55. Prestación por Fallecimiento del Partícipe.
- Artículo 56. Revalorización de las prestaciones.

Capítulo V. De la Comisión de Control del Plan.

- Artículo 57. Composición.
- Artículo 58. Representantes de la Empresa Promotora.
- Artículo 59. Procedimiento de elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios.
- Artículo 60. Gratuidad de los cargos.
- Artículo 61. Publicidad e incompatibilidades.
- Artículo 62. Garantías.
- Artículo 63. Funcionamiento.
- Artículo 64. Funciones y competencias.
- Artículo 65. Subcomisiones de la Comisión de Control.

Capítulo VI. Modificación del Plan de Pensiones.

- Artículo 66. Requisitos y procedimiento.

Capítulo VII. Terminación y liquidación del Plan.

- Artículo 67. Causas de terminación del Plan.
- Artículo 68. Liquidación.

Disposición adicional primera. Prestaciones indebidas.

Disposición adicional segunda. Partícipes procedentes del Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A., Tabacalera S.L. e Imperial Tobacco España S.L. (ITE).

Disposición adicional tercera. Exteriorización de los compromisos por Jubilación anticipada.

Disposición adicional cuarta. Régimen jurídico de las prestaciones causadas a 31.12.2003 en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.

Disposición adicional quinta. Obligaciones de aportación de la Empresa Promotora.

Disposición transitoria primera. Prestaciones del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.

Disposición transitoria segunda. portaciones Extraordinarias para el Colectivo incorporado a los Acuerdos suscritos en el marco de la entidad Promotora con fechas 03.11.2005, 17.01.2008 y 01.12.2009 con «bajas indemnizadas que permiten enlazar con la Jubilación», sin cotizaciones anteriores a 01.01.1967 y con jubilación prevista a los 62 años.

Disposición transitoria tercera. Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora en aplicación del artículo 91 del Convenio Colectivo 2013-2014 (con vigencia prorrogada hasta 31.12.2015).

Disposición transitoria cuarta. Disposición anticipada de Derechos Consolidados correspondientes a aportaciones voluntarias efectuadas hasta 31.12.2015.

Disposición final única. Entrada en vigor del presente Reglamento.

Definiciones

Aportación directa obligatoria del partícipe: Es la efectuada con carácter preceptivo por los Partícipes del Plan de Pensiones.

Aportación directa voluntaria del partícipe: Es la efectuada voluntariamente por cualquier Partícipe del Plan de Pensiones.

Aportación imputada: Es la realizada, a favor de los Partícipes del Plan de Pensiones, por su Entidad Promotora.

Beneficiario: Beneficiario es cualquier persona física que, habiendo o no ostentado la condición de Partícipe del Plan de Pensiones, tenga derecho a percibir alguna de las prestaciones establecidas en el presente Reglamento.

Boletín de adhesión: Documento mediante el cual los empleados de la Empresa Promotora manifiestan su voluntad individual y expresa de adhesión al Plan de Pensiones, aceptan sus Especificaciones, y designan, en su caso, a sus Beneficiarios.

Boletín de comunicación de la contingencia: Documento que el Partícipe o, en su caso, el Beneficiario del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control del Plan, dentro del plazo máximo de seis meses previsto en el artículo 37.1 del presente Reglamento, a efectos de poner en su conocimiento el acaecimiento de alguna de las contingencias previstas por el Plan de Pensiones.

Boletín de solicitud de prestaciones: Documento que el Partícipe o, en su caso, el Beneficiario del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control del Plan a efectos de solicitar las prestaciones establecidas por el Plan de Pensiones y adjuntando la documentación a que se refiere el artículo 37.4 del presente Reglamento.

Certificado de derechos: Documento individualizado que, con periodicidad anual, emitirá la Entidad Gestora del Plan, expresando la cuantía de las aportaciones directas e imputadas del Partícipe, la cuantía de los trasvases de fondos constituidos efectuados, la cuantía de la amortización del déficit e intereses de sus servicios pasados, si procede, y el valor de sus derechos consolidados referidos a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, así como el resto de información mencionada en el artículo 10 C) c) del presente Reglamento.

Comisión de Control del Fondo de Pensiones: La Comisión de Control del Fondo de Pensiones es el órgano de supervisión y control del funcionamiento y administración del Fondo de Pensiones.

Comisión de Control del Plan de Pensiones: La Comisión de Control del Plan de Pensiones es el órgano de supervisión y control del funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones.

Derechos consolidados: Son la parte de los recursos patrimoniales afectos al Plan que corresponden al Partícipe en función de las aportaciones, de la ejecución del Plan de Reequilibrio y del régimen financiero de capitalización, así como de los quebrantos y gastos repercutibles al Plan.

Entidad depositaria: La Entidad Depositaria es la entidad financiera encargada de la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en el Fondo de Pensiones, así como de la realización de cuantas otras funciones la vigente normativa le encomiende.

Entidad gestora: La Entidad Gestora es la entidad responsable de la administración y gestión del Fondo de Pensiones en que se halle integrado el presente Plan de Pensiones.

Fondo de pensiones: Patrimonio afecto al Plan de Pensiones, constituido por las aportaciones establecidas en las Especificaciones del mismo, las transferencias de fondos constituidos y las amortizaciones del déficit derivado del reconocimiento de derechos por servicios pasados, con sus consiguientes intereses, así como por los rendimientos que se generen, y con cargo al cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones reguladas en el presente Reglamento.

Haber regulador: Es el salario de referencia a efectos de determinar tanto las aportaciones directas obligatorias de los Partícipes como las contribuciones de la Empresa Promotora a este Plan de Pensiones.

Partícipe Activo del Plan de Pensiones: Empleado de la Empresa Promotora que haya ejercido válidamente su derecho de adhesión al mismo y mantenga en vigor sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones.

Partícipe en situación de asimilación al alta: Empleados de la Empresa Promotora que, en el marco de un despido colectivo conforme al artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores, se acojan a la situación de prejubilación y se mantengan en el Plan de Pensiones con igualdad de derechos y obligaciones que el resto de los Partícipes en activo del mismo.

Partícipe en situación de jubilación parcial: Partícipes que reuniendo los requisitos legales exigidos al efecto en cada momento, concierten con la Empresa Promotora un contrato de trabajo a tiempo parcial y simultáneamente les sea reconocida una pensión por Jubilación parcial por el Sistema de la Seguridad Social de conformidad con la legislación vigente, y entre tanto no opten por iniciar la percepción de la prestación de Jubilación de este Plan de Pensiones.

Partícipe en suspenso: Quien, habiendo ostentado con anterioridad la condición de Partícipe, haya cesado en la realización de sus aportaciones obligatorias al Plan, directas o imputadas, mientras no movilice sus Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones.

Partícipe voluntario: Partícipes que libremente optan por continuar en el Plan sin adquirir la condición de partícipes en suspenso cuando concurren las circunstancias y se cumplen las condiciones establecidas en el artículo 25 C) del presente Reglamento.

Plan de Pensiones: Contrato colectivo de previsión social complementaria cuyas estipulaciones, recogidas en el presente Reglamento, establecen y regulan los derechos y obligaciones de los elementos personales del Plan, así como las reglas de funcionamiento del mismo, con sujeción a lo dispuesto en la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, parcialmente modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en las demás normas legales y reglamentarias de aplicación y desarrollo de aquélla.

Promotor, Empresa o Entidad Promotora: Promotor, Empresa o Entidad Promotora, es «Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U.».

CAPÍTULO I

Normas generales

Artículo 1. *Denominación, Naturaleza y Régimen jurídico.*

1. El presente Plan de Pensiones se denomina «Plan de Pensiones de Empleo de Logista, S.A.U.», y se rige por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, [LPFP], así como en el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, aprobatorio del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones [RPFP], y cualquier otra normativa de presente o futura aplicación.

2. En cuanto que mediante el presente Plan de Pensiones se exteriorizan compromisos por pensiones de la Empresa Promotora, el Plan se rige asimismo por lo dispuesto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el

Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y Beneficiarios.

3. Las prestaciones que reconoce y otorga este Plan de Pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de Seguridad Social.

Artículo 2. *Modalidad.*

El presente Plan de Pensiones se configura como un plan del sistema de empleo en relación con sus sujetos constituyentes, y como un Plan mixto en orden al objeto y a las obligaciones y contribuciones estipuladas en el mismo.

Artículo 3. *Duración.*

1. La formalización del presente Plan de Pensiones se ha producido con su integración en el Fondo de Pensiones a que se refiere el artículo 5 de las presentes Especificaciones y como consecuencia de la comunicación a la Comisión Promotora por parte del Fondo de Pensiones de la admisión del Proyecto, todo ello con efectos del día 15 de julio de 1.999.

2. La duración de este Plan de Pensiones es indefinida.

Artículo 4. *Principios básicos del Plan de Pensiones.*

Los principios generales que rigen el presente Plan son los siguientes:

a) No discriminación: A cuyo fin se garantiza el acceso como Partícipe del Plan de Pensiones, en cualquier momento, a todos los trabajadores de Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U. siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos al efecto por el propio Plan.

b) Capitalización: El Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual.

c) Irrevocabilidad de las aportaciones: Las aportaciones de la Empresa Promotora al Plan de Pensiones tienen carácter irrevocable desde que resulten exigibles conforme a las prescripciones del presente Reglamento, con independencia del momento en que se realice su desembolso efectivo.

d) Atribución de derechos: Las aportaciones, directas o imputadas, de los Partícipes al Plan de Pensiones determinan sus derechos consolidados y, en última instancia, las prestaciones de los Beneficiarios en los términos establecidos por el presente Reglamento.

e) Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones de Empleo: La aportación económica a que estén obligados la Empresa Promotora y los Partícipes, así como cualesquiera otros bienes y derechos adscritos al Plan, se incorporarán inmediata y necesariamente al Fondo de Pensiones de Empleo en el que se integra el presente Plan de Pensiones.

Artículo 5. *Adscripción.*

El Plan se halla integrado en el Fondo de Pensiones denominado «Fondpostal Pensiones VI, Fondo de Pensiones», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros del Ministerio de Economía y Hacienda con el número F-0363, así como en el Registro Mercantil de Madrid al tomo 5361, folio 1, sección 8, hoja M-87844, quedando integradas obligatoriamente en dicho Fondo las contribuciones al Plan.

CAPÍTULO II

Elementos personales del Plan de Pensiones*Artículo 6. Sujetos Constituyentes del Plan de Pensiones.*

Son sujetos constituyentes del Plan de Pensiones:

- a) Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U. en su calidad de Empresa Promotora.
- b) Los Partícipes del Plan de Pensiones, siempre y cuando manifiesten voluntariamente y por escrito su adhesión individual al Plan de Pensiones.

Artículo 7. Elementos Personales del Plan de Pensiones.

Son elementos personales del Plan de Pensiones:

- a) Los Sujetos Constituyentes.
- b) Los Beneficiarios.

*Sección Primera. De los Partícipes**Artículo 8. Partícipes del Plan de Pensiones.*

1. Son Partícipes quienes reúnan la condición de empleado de la Empresa Promotora y se hayan adherido al Plan de Pensiones.

2. Podrán acceder al Plan de Pensiones todos los trabajadores con más de un año de servicio continuado en la Empresa a la firma del Convenio Colectivo.

El precedente cómputo de antigüedad lo será a efectos, exclusivamente, de adhesión al Plan de Pensiones.

3. Los empleados de la Empresa Promotora que, en el marco de un despido colectivo conforme al artículo 51 de Estatuto de los Trabajadores, se acojan a la situación de prejubilación, podrán mantenerse en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.A.U. hasta causar derecho a alguna prestación en el sistema público de la Seguridad Social, o poder causarlo, con la consideración de Partícipes en situación de asimilación al alta, con igualdad de derechos y obligaciones que el resto de los Partícipes en activo del mismo.

4. Igualmente podrán mantener la condición de Partícipes del Plan de Pensiones, a título de Partícipes voluntarios, los empleados de la Empresa Promotora en quienes concurren las circunstancias, y con las condiciones, que se establecen en el apartado C) del artículo 25 del presente Reglamento.

5. Se distinguirán los siguientes Colectivos:

5.1 Colectivo de Aportación Definida. Se mantendrán los siguientes Subcolectivos:

A) Subcolectivo 1: Serán encuadrados en este Subcolectivo 1 quienes:

a) Ostentaran, a fecha 31.12.2000, la condición de Partícipes en activo, en situación de asimilación al alta, o de Partícipes en Suspense, en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de Compañía de Distribución Integral Logista S.L., y voluntariamente hubieran optado en su día por solicitar su encuadramiento en el entonces denominado Colectivo B del Plan de Pensiones.

b) Siendo empleados de Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U. a 31.12.2000, y reuniendo a dicha fecha los requisitos establecidos en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.L., no hubieran ejercitado su derecho de adhesión al mismo.

c) Siendo empleados de Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U. a 31.12.2000, hubieran sido contratados por Logista S.L. y cumplan los requisitos de adhesión al presente Plan de Pensiones con posterioridad a dicha fecha.

d) Se incorporen a la Empresa Promotora (Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U.) procedentes de Altadis S.A., Tabacalera S.L. o Imperial Tobacco España S.L. (ITE), sean o no Partícipes del Plan de Pensiones existente en la citada Empresa.

e) Habiendo estado encuadrados en este Subcolectivo 1, reingresen en la Empresa Promotora (Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U.) como consecuencia de la revisión de su situación de Incapacidad permanente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente y la subsiguiente declaración de aptitud laboral por la Seguridad Social.

B) Subcolectivo 2: Serán encuadrados en este Subcolectivo 2 quienes, cumpliendo los requisitos de adhesión al presente Plan de Pensiones, no reúnan los establecidos en algunos de los apartados de la letra A) precedente. Asimismo serán encuadrados en este Subcolectivo 2 quienes, habiendo pertenecido al mismo, reingresen en la Empresa Promotora (Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U.) como consecuencia de la revisión de su situación de Incapacidad permanente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente y la subsiguiente declaración de aptitud laboral por la Seguridad Social.

5.2 Colectivo de Prestación Definida Asegurada⁽¹⁾.

Están encuadrados en este Colectivo de Prestación Definida Asegurada, a extinguir, los partícipes que, conforme a precedentes Especificaciones, no hubieran optado, en su día, por adscribirse a otros Colectivos y Subcolectivos de este Plan de Pensiones.

⁽¹⁾ A la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento no existen Partícipes adscritos a este Colectivo de Prestación Definida Asegurada.

Artículo 9. *Alta del Partícipe.*

1. Con carácter general, todo empleado que se halle en condiciones de acceder al Plan por cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior y desee ejercitar su derecho de adhesión, habrá de comunicarlo a la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante el correspondiente Boletín de Adhesión, pudiendo presentar dicho Boletín ante la Empresa Promotora a efectos de su pertinente tramitación. La fecha de su alta será la de recepción de la solicitud de adhesión por la Comisión de Control, a quien competirá en todo caso el encuadramiento del solicitante en el Colectivo que corresponda.

2. A efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la Empresa promotora comunicará a la Comisión de Control las nuevas contrataciones que se produzcan en aquélla, con indicación de la naturaleza indefinida o temporal del contrato, fecha de alta y duración, en su caso, del periodo de prueba establecido.

3. Se pondrá a disposición de los solicitantes, además del pertinente Boletín de Adhesión, el Reglamento del Plan de Pensiones, la Base Técnica del Plan de Pensiones, la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones y el Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios.

4. En el *Boletín de Adhesión* constarán, al menos, los siguientes datos:

- a) Nombre, apellidos, D.N.I., sexo, fecha de nacimiento y domicilio del solicitante.
- b) Fecha de ingreso en la Empresa y número de empleado.
- c) La aceptación del contenido del presente Reglamento, de la Base Técnica del Plan de Pensiones y de la Declaración de Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.
- d) Fecha y firma del solicitante.

5. No será necesaria la solicitud de adhesión cuando el partícipe reingrese en la Empresa Promotora (Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U.) como consecuencia de la revisión de su situación de Incapacidad permanente por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente

y sea declarado apto para el trabajo por la Seguridad Social, siempre y cuando el reingreso se produzca dentro del periodo máximo de dos años en los términos previstos en el artículo 48.2 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. En tales supuestos, la adhesión se entenderá producida con la fecha de efectos del reingreso laboral en la Empresa, quedando únicamente supeditada al hecho de haber percibido íntegramente la prestación por Incapacidad permanente que, en su momento, le hubiera reconocido el Plan de Pensiones o, en caso contrario, a su declaración expresa de suspender la percepción de la misma y asignar el remanente a las contingencias de Jubilación y Fallecimiento.

Artículo 10. *Derechos de los Partícipes.*

Corresponderán a los Partícipes del Plan de Pensiones, incluidos los que se hallen en situación de Jubilación parcial, los derechos políticos, económicos y de información, regulados en los siguientes apartados:

- A) Derechos políticos.
 - a) Los derechos políticos de los Partícipes se basan en el principio de igualdad y son irrenunciables.
 - b) Todos los Partícipes tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control del Plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.
 - c) La representación de los Partícipes ostenta la mayoría absoluta en la gestión y el control del Plan de Pensiones, ejerciéndola a través de la Comisión de Control del Plan, en la que, con carácter general, representa también a los Beneficiarios del Plan de Pensiones.
- B) Derechos económicos.
 - a) Corresponde a los Partícipes la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan.
 - b) Asimismo corresponde a los Partícipes la titularidad de los derechos consolidados derivados de las contribuciones o aportaciones al Plan de Pensiones y del régimen financiero-actuarial de capitalización aplicado por el mismo.
 - c) Los partícipes podrán efectuar aportaciones voluntarias a este Plan de Pensiones en los términos establecidos en el artículo 23 del presente reglamento.
 - d) Los Partícipes podrán movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento, así como transferir a éste Plan de Pensiones derechos procedentes de otros sistemas de previsión social complementaria en los términos legalmente establecidos.
- C) Derechos de información.
 - a) Se mantendrá a disposición de los Partícipes el Certificado de pertenencia emitido por la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones. Asimismo se les indicará el lugar y forma en que tendrán a su disposición el presente Reglamento del Plan de Pensiones, la Base Técnica del Plan de Pensiones y la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.
 - b) Recibir de la Entidad Gestora la siguiente información:
 - 1. Con periodicidad semestral:

Información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan de Pensiones, así como sobre extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios del presente Reglamento, de las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.

Asimismo se facilitará un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre

la contratación de la gestión con terceras entidades, así como de la totalidad de los gastos del Fondo de Pensiones en la parte que sean imputables al Plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del mismo.

Operaciones vinculadas que, en su caso, se hayan realizado, identificación de las mismas y declaración expresa de haberse efectuado en interés exclusivo del Fondo de Pensiones y a precios o en condiciones iguales o mejores que los de mercado, todo ello de conformidad con el informe que haya emitido la comisión o el órgano interno de la Entidad Gestora a quien se encomiende esta función.

Procedimientos adoptados por la Entidad Gestora para evitar conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas realizadas en la forma y con el detalle que la Ley del Mercado de Valores y su normativa de desarrollo determinen.

Tipo exacto de relación que vincula a la Entidad Gestora con la Entidad Depositaria, tomando como referencia, en su caso, la enumeración de circunstancias contenidas en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.

La precitada información será facilitada, de ser posible, conforme a las preferencias que, para su recepción (postal, electrónica, etc.), manifiesten los Partícipes a la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

2. Con periodicidad anual:

Certificación sobre las aportaciones directas o imputadas realizadas en el ejercicio anterior y el valor, al final del mismo, de los derechos consolidados en el Plan.

La referida certificación deberá contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas y el deber de comunicación del acaecimiento de las contingencias, así como, por último, indicación de las formas de cobro.

En su caso, la certificación indicará la cuantía de los excesos de aportación del Partícipe advertidos sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

Certificación, a efectos fiscales, de las aportaciones efectuadas al Plan de Pensiones durante el ejercicio

3. Con periodicidad trimestral pondrá a disposición de los Partícipes, a través de los medios que permitan su acceso a la misma, la información semestral relacionada en el número 1 precedente. Sin perjuicio de lo cual la remitirá a los Partícipes que expresamente lo soliciten y, de ser posible, conforme a las preferencias que, para su recepción (postal, electrónica, etc.), manifiesten.

4. Los partícipes en cuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada recibirán, únicamente, información anual referida a la cuantificación de sus derechos consolidados en caso de cese o extinción de la relación laboral, valorados a 31 de diciembre de cada año. La citada certificación se efectuará conforme a los datos que a su vez certifique a la Entidad Gestora el actuario del Plan.

c) Sin perjuicio de la puesta a disposición de los Partícipes, a través de la página *web* del Fondo de Pensiones y siempre que así lo autorice la Entidad Gestora, de los Informes periódicos de Gestión que facilita a la Comisión de Control, aquellos podrán consultarlos libremente en la Oficina Técnica del Plan mediante su personación en la misma y su acreditación como Partícipes del Plan de Pensiones.

Artículo 11. Obligaciones de los Partícipes.

Los Partícipes, incluidos los que se hallen en situación de Jubilación parcial, tienen las siguientes obligaciones:

a) Realizar las contribuciones o aportaciones previstas en el presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

b) Cumplimentar los requisitos establecidos por el presente Reglamento para la comunicación del acaecimiento de las contingencias y la solicitud del reconocimiento de las prestaciones del Plan de Pensiones.

c) Informar fehacientemente a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de cuantas alteraciones personales, familiares o de convivencia se produzcan, dentro del plazo de los treinta días siguientes a su acaecimiento. El incumplimiento de esta obligación, o su cumplimiento extemporáneo, implicará la plena responsabilidad del Partícipe respecto de las consecuencias que se deriven de ello, quedando completamente exonerado el Plan de Pensiones de los efectos de las mismas.

Artículo 12. *Partícipe en Suspenseo.*

1. En caso de suspensión de las aportaciones obligatorias, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 del presente Reglamento, el Partícipe adquirirá la consideración de Partícipe en Suspenseo siempre y cuando y entre tanto mantenga sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones.

2. Igualmente adquirirán la condición de Partícipes en Suspenseo, los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora y no movilicen la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones, así como los Partícipes en situación de asimilación al alta a que se refiere el artículo 8.3 del presente Reglamento que renuncien voluntariamente a tal situación pero no procedan a la movilización de la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones.

3. Los Partícipes en Suspenseo recuperarán la condición de Partícipes en activo con la mera reiniciación de sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones.

4. Los Partícipes en suspenseo gozarán de los mismos derechos que los Partícipes en activo y, además, de los siguientes:

a) Movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.

b) Realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.

5. Los Partícipes en suspenseo tendrán las mismas obligaciones que los Partícipes en activo, salvo las referidas a efectuar aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones.

Artículo 13. *Baja del Partícipe.*

1. La baja del Partícipe en el Plan se producirá por alguna de las siguientes causas:

a) Salvo lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento, por terminación de la relación laboral con la Empresa Promotora, que tendrá efectos desde el mismo día en que se produzca y deberá ser comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control del Plan, siempre que proceda el sujeto que ha dejado de ser Partícipe a movilizar la totalidad de sus derechos consolidados al plan de pensiones, plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial que el mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 o 35 y 36, según proceda, del presente Reglamento y en la legislación vigente.

b) Por terminación y liquidación del Plan, debiendo proceder el sujeto que ha dejado de ser Partícipe a integrar sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones que el mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 ó 35 y 36, según proceda, del presente Reglamento.

c) Por causar o poder causar derecho a las prestaciones derivadas de las contingencias previstas en este Reglamento, a excepción de la Jubilación parcial.

2. En el momento de la terminación de la relación laboral del Partícipe, la Empresa Promotora lo comunicará a la Comisión de Control del Plan. No obstante ello, el Partícipe podrá mantenerse en el Plan de Pensiones a título de Partícipe en Suspenseo del mismo.

*Sección Segunda. De los Beneficiarios*Artículo 14. *Beneficiarios del Plan de Pensiones.*

1. Son Beneficiarios del Plan de Pensiones aquellas personas físicas que, habiendo sido o no Partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones tal y como se detalla a continuación:

a) Jubilación: Será Beneficiario de esta prestación el propio Partícipe.

En caso de Jubilación parcial, el Partícipe podrá elegir libremente entre mantener la condición de partícipe o iniciar, en cualquier momento durante la misma, la percepción de la prestación de Jubilación, que será irreversible en este último caso. A falta de opción expresa se entenderá que opta por aquella

b) Incapacidad permanente: Será Beneficiario de esta prestación el propio Partícipe.

c) Fallecimiento: Serán Beneficiarios de la prestación por Fallecimiento del Partícipe o del Beneficiario, en primer lugar, las personas designadas por el causante en el *Boletín de Designación / modificación de Beneficiarios* y, a falta de designación expresa, el cónyuge, si existiere, o en su caso la persona unida maritalmente de hecho con el fallecido, los herederos legales a excepción del Estado y, si no existiere ninguno de los anteriores, acrecerá al Plan de Pensiones. A los efectos anteriores, se entenderá por unión marital de hecho la que hubiere sido comunicada a la Comisión de Control con una anterioridad mínima de un año al Fallecimiento o hubiera sido inscrita en el registro administrativo correspondiente.

La designación testamentaria de Beneficiarios solo será eficaz en caso de resultar de fecha posterior a la efectuada en el *Boletín de Designación / modificación de Beneficiarios* o cuando, a falta de la misma, resulte revocatoria del régimen de prelación establecido en el párrafo anterior. En estos supuestos será preciso que los Beneficiarios designados acrediten ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, además de su designación por el testador, la aceptación de la herencia.

2. Asimismo se entenderán asimilados a la condición de Beneficiario, a todos los efectos, aquellos Partícipes en quienes concurra alguna de las contingencias previstas en el presente Reglamento, aun cuando no hayan comunicado expresamente su acaecimiento a la Comisión de Control en los términos establecidos en el artículo 37.1 del presente Reglamento, o no hayan solicitado la prestación correspondiente de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del mismo.

3. Los Beneficiarios no podrán movilizar sus derechos económicos a otro sistema de previsión social complementaria salvo en caso de terminación y liquidación de este Plan de Pensiones.

4. En aplicación de lo dispuesto por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género, no adquirirá, o perderá de haberla adquirido, la condición de beneficiario de la prestación por Fallecimiento quien hubiera sido o fuere condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la víctima de dichos delitos fuera la causante de la prestación, salvo que hubiera mediado reconciliación entre ellos. En tales supuestos, el importe de la prestación será entregada a los demás beneficiarios designados por el orden en que lo hubieran sido y, a falta de designación, a los herederos legales. En todo caso, las antedichas circunstancias deberán ser fehacientemente puestas de manifiesto ante la Comisión de Control por parte de los interesados.

5. En aplicación de lo dispuesto por la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de Medidas de Protección contra la Violencia de Género, a quien hubiera sido o fuere condenado, por sentencia firme, por la comisión de un delito doloso de homicidio en cualquiera de sus formas o de lesiones cuando la ofendida por el delito fuera su cónyuge o ex cónyuge, o estuviera o hubiera estado ligada a él por una análoga relación de afectividad, aun sin convivencia, no le será abonable, en ningún caso, la prestación derivada del Fallecimiento de la ofendida, salvo que hubiere mediado reconciliación entre

ellos. En tales supuestos, el importe de la prestación será entregada a los demás beneficiarios designados por el orden en que lo hubieran sido y, a falta de designación, a los herederos legales. En todo caso, las antedichas circunstancias deberán ser fehacientemente puestas de manifiesto ante la Comisión de Control por parte de los interesados.

Artículo 15. *Derechos de los Beneficiarios.*

Corresponden a los Beneficiarios del Plan los derechos políticos, económicos y de información regulados en los siguientes apartados:

A) Derechos políticos.

a) Todos los Beneficiarios de pensiones en curso de pago, así como quienes se hallen asimilados a dicha condición de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del presente Reglamento, tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control del Plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

b) Corresponderá a los Beneficiarios ostentar la mayoría absoluta de la Comisión de Control del Plan cuando éste quedara sin Partícipes.

B) Derechos económicos.

a) Percibir las prestaciones establecidas en éste Reglamento, previa solicitud de las mismas, al producirse las contingencias previstas en el mismo.

b) La titularidad, junto con los Partícipes, de los recursos patrimoniales afectos al Plan de Pensiones.

C) Derechos de información.

a) Los Beneficiarios ostentarán los mismos derechos de información que los Partícipes del Plan.

b) Los Beneficiarios de prestaciones en forma de renta asegurada recibirán, únicamente y a los oportunos efectos fiscales, información anual referida a las rentas percibidas en el ejercicio.

Artículo 16. *Obligaciones de los Beneficiarios.*

1. Los Beneficiarios vendrán obligados a facilitar a la Comisión de Control del Plan, directamente o a través de la Empresa Promotora, la información sobre las circunstancias personales que les sean requeridas.

2. Los Beneficiarios de prestaciones en forma de renta deberán acreditar su supervivencia antes del último día hábil del mes de Febrero de cada año mediante su personación ante la Entidad Gestora o la Empresa Promotora, o con la remisión de la correspondiente Fe de Vida o cualquier otro documento acreditativo firmado o compulsado por alguna autoridad administrativa, entidad bancaria o centro sanitario público.

Sección Tercera. De la Empresa Promotora del Plan de Pensiones

Artículo 17. *Empresa Promotora del Plan de Pensiones.*

Empresa Promotora o Promotor de este Plan de Pensiones es la sociedad mercantil Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U.

Artículo 18. *Derechos de la Empresa Promotora.*

La Empresa Promotora tendrá los siguientes derechos:

1. Estar representada en la Comisión de Control del Plan por el número de miembros que le correspondan en razón a los criterios establecidos en el presente Reglamento.
2. Conocer cualquier aspecto del funcionamiento o de los resultados del Plan, así como de la evolución del mismo, tanto en el orden colectivo como individual, en tanto no afecte a aspectos relativos a la intimidad de las personas.
3. Cualesquiera otros que puedan corresponderle por atribución de disposiciones legales, reglamentarias o del presente Reglamento.

Artículo 19. *Obligaciones de la Empresa Promotora.*

1. Constituye la principal obligación de la Empresa Promotora realizar las contribuciones o aportaciones en favor de los Partícipes, en la cuantía, forma y plazos establecidos en este Reglamento.
2. A excepción de lo dispuesto en el artículo 25 B) del presente Reglamento, cesará la obligación de aportación de la Empresa Promotora en caso de suspensión unilateral de las aportaciones obligatorias del Partícipe, reanudándose aquella con la reiniciación de éstas.
3. La Empresa Promotora, asimismo, está obligada a facilitar los datos que sobre los Partícipes y Beneficiarios le sean requeridos por la Comisión de Control.

CAPÍTULO III

Régimen financiero

Sección Primera. De las aportaciones

Artículo 20. *Salario o haber regulador.*

1. Se entenderá por salario o haber regulador, con carácter general, el formado por los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base.
- b) Aumentos periódicos por años de servicio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.
- d) Garantías a título personal.
- e) Plus de nocturnidad, trabajo de superior nivel retributivo, gratificación por razón de jornada, gratificaciones especiales y plus de penosidad.
- f) Complementos de transposición:
 - a') Complemento 1 para los Subcolectivos 1 y 2.
 - b') Complemento 5 para el Subcolectivo 2, sin que el Salario o Haber regulador resultante de la suma del Salario base y de las Gratificaciones extraordinarias del afectado, más el mencionado Complemento de transposición resulte superior a:

a") Para los adheridos al Plan de Pensiones antes del día 4 de julio de 2002, al Nivel I del Salario Base o de calificación del Acuerdo Marco para el Grupo Tabacalera 1999-2000, que será revisado en los mismos términos en que se actualicen los sucesivos Acuerdos Marco que se vayan produciendo.

b") Para los adheridos al Plan de Pensiones después del día 4 de julio de 2002, del Salario Base o de calificación del Grupo Mandos, Nivel III, del Convenio Colectivo de Logista S.A.U. vigente en cada momento.

2. En cualquier caso, el salario o haber regulador máximo, a efectos tanto de la determinación de las aportaciones como de la base reguladora máxima de las prestaciones, será el equivalente al mayor Salario base que, para Grupo y Nivel, se halle fijado en el Convenio Colectivo de Logista S.A.U. vigente en cada momento.

3. El salario o haber regulador de los Partícipes en situación de asimilación al alta conforme a lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento, será el que les resulte individualmente de aplicación a la fecha de acogimiento o de incorporación al Expediente de Regulación de Empleo, incrementado en los porcentajes anuales que en el propio Expediente se establezcan al efecto y, en su defecto, en los de revalorización del Convenio Colectivo de Logista S.A.U.

4. El salario o haber regulador de los Partícipes excluidos de Convenio Colectivo será el equivalente al Salario Base del Grupo y Nivel salarial fijado en el Convenio Colectivo de Logista S.A.U. vigente en cada momento que resulte igual, o inmediatamente inferior, al 84,5 por 100 de su retribución fija anual.

5. El salario o haber regulador resultante de la aplicación de lo establecido en los números precedentes no podrá resultar inferior, en ningún caso, al vigente, para cada Partícipe de este Plan de Pensiones, a fecha 03.07.2002, manteniéndose éste si fuera superior a la indicada fecha.

6. El salario o haber regulador de los Partícipes en situación de Jubilación parcial en el Sistema de Seguridad Social será, en todo caso, el que proporcionalmente se corresponda con el tiempo de trabajo establecido en el contrato a tiempo parcial celebrado con la Empresa Promotora. Con carácter excepcional y a los solos efectos de la determinación del capital mínimo correspondiente a las prestaciones de incapacidad permanente y de fallecimiento, se considerará como haber regulador el que correspondería al Partícipe en régimen de jornada laboral completa.

Artículo 21. *Determinación de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora.*

1. La Empresa Promotora, con periodicidad mensual, realizará una contribución por Partícipe consistente en las siguientes cuantías:

1.1 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 1: Un 8,30 por 100 (ocho con treinta por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

1.2 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 2: Un 6,90 por 100 (seis con noventa por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

2. Serán a cargo exclusivo de la Empresa Promotora las aportaciones necesarias para la financiación de las prestaciones derivadas de la cobertura de las contingencias correspondientes a los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada de este Plan de Pensiones ⁽²⁾. Su cuantía anual se determinará en las revisiones financiero-actuariales a que se refiere el artículo 38 del presente Reglamento, procediéndose a efectuar las correcciones oportunas de conformidad con los informes actuariales sobre la evolución del Plan referidos a cada periodo. En cualquier caso, las aportaciones de la Empresa Promotora no podrán superar los límites máximos legales vigentes en cada momento.

⁽²⁾ A la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento no existen Partícipes adscritos a este Colectivo de Prestación Definida Asegurada.

3. Hasta causarse la Jubilación total se mantendrán las aportaciones obligatorias correspondientes a los Partícipes en situación de Jubilación parcial. No obstante, en caso de que el Partícipe adquiera la condición de Beneficiario, por cualquier contingencia, antes de cumplir los 64 años de edad, la Empresa Promotora procederá al pago, en una sola vez, de las aportaciones que le hubiera correspondido efectuar en caso de haberse

mantenido como Partícipe del Plan de Pensiones hasta el cumplimiento de dicha edad. Esta aportación del Promotor no llevará aparejada la aportación personal del Partícipe.

4. Si en el plazo de 30 días posteriores al devengo de los salarios, la empresa no hubiera ingresado sus correspondientes aportaciones, se podrá aplicar un recargo por demora igual al interés legal del dinero a contar desde el último día en que se debió efectuar.

5. La obligación de aportación de la Empresa Promotora se extinguirá automáticamente en los supuestos establecidos en el artículo 13.1 del presente Reglamento, así como cuando acaezca alguna de las contingencias previstas en el mismo, háyase o no solicitado la prestación correspondiente.

Artículo 22. *Determinación de las aportaciones obligatorias de los Partícipes.*

1. Cada uno de los Partícipes, con periodicidad mensual, realizará una contribución consistente en las siguientes cuantías:

1.1 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 1: Un 2 por 100 (dos por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

1.2 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 2: Un 1,60 por 100 (uno con sesenta por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

2. Salvo que corresponda efectuarla directamente al Partícipe por así disponerlo el presente Reglamento, será responsabilidad de la Empresa Promotora retener a cada Partícipe, al tiempo de efectuar el pago de su salario, su contribución correspondiente y abonarla al Plan de Pensiones.

3. Los Partícipes en situación de Jubilación parcial que no hayan optado por iniciar la percepción de la prestación de Jubilación de este Plan de Pensiones mantendrán sus obligaciones de aportación hasta causar su Jubilación total.

4. La obligación de aportación de los Partícipes se extinguirá automáticamente en los supuestos establecidos en el artículo 13.1 del presente Reglamento, así como cuando acaezca alguna de las contingencias previstas en el mismo, háyase o no solicitado la prestación correspondiente.

Artículo 23. *Aportaciones voluntarias.*

1. Los Partícipes en activo, o en suspenso que hayan extinguido o suspendido su relación laboral con la Empresa Promotora, podrán efectuar aportaciones voluntarias adicionales en la cuantía y momento que tengan por conveniente.

2. A partir del acceso a la Jubilación, incluida la Jubilación parcial, el Partícipe podrá seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de Jubilación, las aportaciones solo podrán destinarse a la contingencia de Fallecimiento.

3. En el caso de anticipo de la prestación de Jubilación conforme a lo dispuesto en el artículo 41 A) 2 del presente Reglamento, el Beneficiario podrá reanudar las aportaciones al Plan para cualesquiera contingencias susceptibles de acaecer, una vez que hubiere percibido aquélla íntegramente o suspendido el cobro asignando expresamente el remanente a otras contingencias.

4. Una vez acaecida una contingencia de Incapacidad laboral, el Partícipe podrá seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones, pudiendo solicitar el cobro de la prestación de Incapacidad posteriormente.

5. El Beneficiario de la prestación de un Plan de Pensiones por Incapacidad permanente podrá reanudar las aportaciones a planes de pensiones para cualesquiera otras contingencias susceptibles de acaecer, una vez que hubiere percibido aquella íntegramente o suspendido el cobro asignando expresamente el remanente a otras contingencias susceptibles de acaecer.

6. Los Partícipes a quienes se haya autorizado la liquidación de sus derechos consolidados en los supuestos excepcionales que se regulan en los artículos 31 y 37 del presente Reglamento, únicamente podrán efectuar aportaciones voluntarias cuando hayan percibido íntegramente tales derechos o suspendido el cobro de los mismos, asignado expresamente el remanente a las contingencias previstas en este Plan de Pensiones.

7. Las aportaciones voluntarias, así como los beneficios generados por éstas y disminuido por las pérdidas y gastos que se hayan producido, se integrarán en un fondo de capitalización independiente en el caso de los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada, y en el fondo de capitalización individual correspondiente en el caso de los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2).

Artículo 24. *Aportaciones indebidas.*

La Entidad Gestora del Fondo en el que se integra el Plan devolverá aportaciones realizadas por los siguientes motivos:

1. Por exceso de los límites de aportaciones establecidos en la legislación vigente, en este Plan o en varios planes de pensiones.

La devolución se ajustará a las siguientes condiciones:

a) La devolución se realizará por el importe efectivamente aportado en exceso, con cargo al derecho consolidado del partícipe. La rentabilidad imputable al exceso de aportación acrecerá al patrimonio del Fondo de Pensiones si fuese positiva, y será de cuenta del partícipe si resultase negativa.

b) Si el exceso procede de la aportación del Promotor, procederá igualmente la devolución por el importe efectivamente aportado en exceso, acreciendo el patrimonio del Fondo la rentabilidad positiva imputable al mismo y siendo de cuenta del promotor si resultase negativa.

c) En el caso de excesos por concurrencia de aportaciones del Promotor y del Partícipe a un plan de empleo, habrán de ser retiradas en primer lugar las aportaciones del Partícipe. En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por el Promotor ajustadas a las condiciones estipuladas en este Reglamento y a los límites establecidos por la Ley.

2. Por errores administrativos demostrados en el proceso de cálculo o abono de las aportaciones/contribuciones, ya sean del Promotor o de los Partícipes.

Artículo 25. *Suspensión de las aportaciones.*

A) Suspensión de las aportaciones de la Empresa Promotora y de los Partícipes:

La suspensión de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora y de los Partícipes solo se producirá en los siguientes casos:

a) Desde la fecha en que el Partícipe, por su condición de tal, se convierta en Beneficiario.

b) En los casos de suspensión del contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para el supuesto de Incapacidad temporal, en el que las cuotas de la Empresa Promotora y los Partícipes serán abonadas por éstos en la forma establecida en este Reglamento, y las excepciones previstas en el apartado B) de este artículo.

B) Suspensión de las aportaciones de los Partícipes y obligatoriedad de asumir el pago de las mismas por la Empresa Promotora:

En los casos de Incapacidad temporal del Partícipe, maternidad y/o adopción de menores de seis años, la contribución correspondiente al Partícipe, junto con la

correspondiente al Promotor, serán abonadas por éste durante y mientras se mantengan las citadas situaciones.

C) Facultad de los Partícipes de continuar el Plan sin adquirir la condición de Partícipe en suspenso:

En los casos contemplados por las letras a), b), f), g), h), i), j), l) y m) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los previstos en el artículo 46 de la misma disposición, el empleado podrá continuar como Partícipe del Plan sin adquirir la condición de Partícipe en suspenso, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

a) Solicitar por escrito a la Comisión de Control del Plan, dentro de los treinta días siguientes, a contar desde el cese en el servicio activo, el derecho a la continuidad.

b) Abonar por su cuenta, en tiempo y con la forma que con carácter general establece la Sección Primera de este Capítulo III del Reglamento, la aportación empresarial y la que le correspondería como Partícipe no suspenso. Quedan exceptuados de esta obligación los Partícipes que se encontraran en cualquiera de las situaciones recogidas por el apartado B) de este artículo.

Sección Segunda. Régimen financiero

Subsección Primera. Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2)

Artículo 26. Sistema financiero y modalidad.

El Colectivo de Aportación Definida del presente Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero de capitalización individual, y en la modalidad de aportación definida para todas las contingencias, con prestación mínima garantizada para las contingencias de Incapacidad permanente y de Fallecimiento en activo causadas por los Partícipes encuadrados en los Subcolectivos 1 y 2. Los capitales en riesgo correspondientes a las mencionadas prestaciones de Incapacidad permanente y de Fallecimiento en activo (Subcolectivos 1 y 2 únicamente) serán totalmente asegurados por el Plan de Pensiones.

Artículo 27. Fondo de Capitalización.

El Fondo de Capitalización estará constituido por el conjunto de las aportaciones directas e imputadas de los Partícipes, minoradas en la parte de las aportaciones obligatorias destinada al pago de las primas de seguro correspondientes a la cobertura de las prestaciones de Incapacidad permanente y Fallecimiento de activo, que tendrá carácter prioritario, y, en su caso, por los derechos consolidados provenientes de otros planes de pensiones, planes de previsión asegurados o planes de previsión social empresarial, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Artículo 28. Derechos consolidados.

1. Constituirán los derechos consolidados de los partícipes la cuota parte del fondo de capitalización que les corresponda, determinada en función de sus aportaciones directas e imputadas.

2. Los derechos consolidados de los Partícipes de este Plan de Pensiones no podrán ser objeto de embargo o traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

Artículo 29. *Movilización de los derechos consolidados.*

1. Los derechos consolidados podrán ser movilizados por el Partícipe, minorados en los gastos que procedan, en los supuestos contenidos en el apartado a) del artículo 13.1 de este Reglamento, y lo serán obligatoriamente en el supuesto regulado en el apartado b) de dicho artículo.

2. Los derechos consolidados movilizados se integrarán en el plan que designe el sujeto que haya dejado de ser Partícipe.

3. No se podrán movilizar los derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor.

Artículo 30. *Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.*

1. Una vez producida la baja del Partícipe, ésta será comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control que, a su vez, lo hará saber a la Entidad Gestora.

2. Para movilizar los derechos consolidados, el Partícipe deberá presentar la solicitud de movilización que deberá incluir la identificación del plan y fondo de pensiones de origen desde el que se realizará la movilización, así como, en su caso, el importe a movilizar y una autorización del Partícipe a la entidad gestora o aseguradora de destino para que, en su nombre, pueda solicitar a la Entidad Gestora de origen la movilización de los derechos consolidados, así como toda la información financiera y fiscal necesaria para realizarlo. La solicitud deberá realizarse mediante escrito firmado por el Partícipe o cualquier otro medio del que quede constancia para aquel y el receptor de su contenido y presentación.

3. En el plazo máximo de dos días hábiles desde que la entidad aseguradora o entidad gestora de destino disponga de la totalidad de la documentación necesaria, ésta deberá, además de comprobar el cumplimiento de los requisitos establecidos reglamentariamente para la movilización de tales derechos, solicitar a la Entidad Gestora de origen el traspaso de los derechos, con indicación, al menos, del plan y fondo de pensiones de destino, el depositario de éste y los datos de la cuenta del fondo de pensiones de destino a la que debe efectuarse la transferencia, o, en el caso de movilización a un plan de previsión asegurado o a un plan de previsión social empresarial, con indicación, al menos, del plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial, entidad aseguradora de destino y los datos de la cuenta de destino a la que debe efectuarse la transferencia.

4. En un plazo máximo de 20 días hábiles a contar desde la recepción por parte de la Entidad Gestora de origen de la comunicación de la solicitud, ésta Entidad deberá ordenar la transferencia bancaria y remitir a la gestora o aseguradora de destino toda la información relevante del partícipe, debiendo comunicar a éste el contenido de dicha información.

5. La entidad gestora o aseguradora de destino conservará la documentación derivada de las movilizaciones a disposición de la Entidad Gestora de origen, de la Entidad Depositaria de origen y de destino, así como a disposición de las autoridades competentes.

6. Se autoriza que la transmisión de la solicitud de traspaso, la transferencia de efectivo y la transmisión de la información entre las entidades intervinientes puedan realizarse a través del Sistema Nacional de Compensación Electrónica, mediante las operaciones que, para estos supuestos, se habiliten en dicho Sistema.

7. Durante el plazo que transcurra desde la fecha de la baja del Partícipe y la movilización efectiva de sus derechos consolidados, recibirá el tratamiento de Partícipe en suspenso, ajustándose aquéllos por la imputación de resultados que le corresponda.

8. Efectuada la operación de transferencia, la Entidad Gestora dará cuenta de la misma a la Comisión de Control del Plan.

Artículo 31. *Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 B) c) del presente Reglamento, los derechos consolidados de los partícipes podrán hacerse efectivos en situaciones de enfermedad grave o de desempleo de larga duración.

La liquidación de derechos consolidados del Partícipe podrá instrumentarse mediante un pago único o mediante pagos sucesivos, si bien en éste último caso, deberán mantenerse y acreditarse las situaciones excepcionales que los justifican.

La acreditación del acaecimiento y mantenimiento de las situaciones excepcionales a que se refiere el presente artículo deberá efectuarse, en todo caso, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, siendo obligación del partícipe aportar a la misma cuanta documentación le sea requerida a tales efectos.

En ningún caso podrá autorizarse la liquidación de derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor.

2. Enfermedad grave: La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en supuestos de enfermedad grave del partícipe, su cónyuge o alguno de los ascendientes o descendientes, en primer grado, de ambos, así como de persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el Partícipe o de él dependa.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

a) Cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario.

b) Cualquier dolencia o lesión con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por Incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para el Partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

El Partícipe que pretenda hacer efectiva la liquidación de derechos consolidados deberá dirigirse a la Comisión de Control mediante escrito razonado, en el que se harán constar las circunstancias clínicas de la enfermedad, persona que la padece, dependencia o vinculación económica con el solicitante y justificación de los gastos a que se aplicarán los derechos liquidados, todo ello debidamente acreditado. La Comisión de Control podrá reclamar al solicitante cuanta documentación adicional estime pertinente.

La liquidación de derechos consolidados del Partícipe no podrá exceder de la cuantía justificada para atenderlos ni de la cuantía total de aquellos en el momento de solicitarla. Dentro de las indicadas cuantías, la Comisión de Control podrá cuantificar los derechos objeto de liquidación en razón a todas las circunstancias concurrentes. En el caso de concederse una liquidación inferior a la solicitada por el Partícipe, la Comisión de Control deberá razonar debidamente su decisión.

La liquidación de derechos consolidados en situaciones de enfermedad grave no altera el régimen de aportaciones obligatorias, directas o imputadas al presente Plan de Pensiones, que se mantendrá en sus propios términos.

3. Desempleo de larga duración: La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en situaciones de desempleo de larga duración. La liquidación podrá afectar a la totalidad o solo a parte de los derechos consolidados del Partícipe a la fecha de la solicitud. Se considerará que concurre desempleo de larga duración, a los efectos previstos

en el presente artículo, cuando los Partícipes desempleados reúnan las siguientes condiciones:

a) Hallarse en situación legal de desempleo. Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo contemplados como tales situaciones legales de desempleo en el artículo 208.1.1 y 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias y de desarrollo.

b) No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

c) Estar inscrito en el momento de la solicitud como demandante de empleo en el servicio público correspondiente.

Artículo 31 bis. Disposición anticipada de derechos consolidados correspondientes a aportaciones realizadas con al menos diez años de antigüedad.

Los derechos consolidados derivados de aportaciones voluntarias, incluidos los rendimientos correspondientes a los mismos, podrán ser objeto de disposición anticipada siempre y cuando aquellas cuenten con una antigüedad mínima de diez años y cumplan las condiciones, términos y límites que, en el momento de hacerse efectivos, establezca la legislación que resulte de aplicación.

Salvo que dicha legislación disponga otra cosa, se computará a efectos de antigüedad de las aportaciones la fecha de realización de las mismas, aunque procedan de la movilización a este Plan de Pensiones de derechos económicos acreditados en otros sistemas de previsión social complementaria.

Subsección Segunda. Colectivo de Prestación Definida Asegurada ⁽³⁾

⁽³⁾ A la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento no existen Partícipes adscritos a este Colectivo de Prestación Definida Asegurada.

Artículo 32. Sistema financiero y modalidad.

1. El Colectivo de Prestación Definida Asegurada del presente Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual, y en la modalidad de Plan de prestación definida, íntegramente asegurada, para todas las contingencias.

Artículo 33. Provisión matemática y Fondo de capitalización.

1. Por hallarse íntegramente aseguradas todas las prestaciones correspondientes al Colectivo de Prestación Definida Asegurada de este Plan de Pensiones, no se precisa la constitución de provisiones matemáticas ni de margen de solvencia, de conformidad con lo dispuesto al efecto en los artículos 19.3 y 20 del vigente Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

2. El Fondo de capitalización correspondiente al Colectivo de Prestación Definida Asegurada estará constituido por el conjunto de las aportaciones directas de los Partícipes, y, en su caso, por los derechos consolidados provenientes de otros planes de pensiones, planes de previsión asegurados o planes de previsión social empresarial, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Artículo 34. Derechos consolidados.

1. Constituirán los derechos consolidados de los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada las provisiones técnicas correspondientes constituidas en la póliza de seguro. Igualmente formarán parte de los derechos

consolidados del Partícipe, en su caso, los que le correspondan en el fondo de capitalización independiente a que se refiere el artículo 27 del presente Reglamento.

2. Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo o traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

Artículo 35. Movilización de los derechos consolidados.

1. Los derechos consolidados podrán ser movilizados por el Partícipe, minorados en los gastos que procedan, en los supuestos contenidos en el apartado a) del artículo 13.1 de este Reglamento, y lo serán obligatoriamente en el supuesto regulado en el apartado b) de dicho artículo.

2. Los derechos consolidados movilizados se integrarán en el Plan que designe el sujeto que haya dejado de ser Partícipe.

3. No se podrán movilizar los derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor.

Artículo 36. Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.

1. Una vez producida la baja laboral del Partícipe, ésta será comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control que, a su vez, lo hará saber a la Compañía aseguradora.

2. El procedimiento de movilización de los derechos consolidados se regirá por lo dispuesto en el artículo 30 del presente Reglamento, si bien será de 30 días hábiles el plazo establecido en el número 4 del mismo.

3. El importe de los derechos consolidados será abonado directamente por la Compañía aseguradora al Fondo de Pensiones en el que se encuentre adscrito el Plan designado.

Artículo 37. Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.

1. La liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del presente Reglamento.

2. El pago de los derechos liquidados será efectuado directamente al Partícipe por la Compañía aseguradora.

3. Una vez efectuada la liquidación de los derechos consolidados, la prima anual de seguro se ajustará de conformidad con las siguientes reglas:

a) Se determinará el porcentaje que corresponde a «Capital a adquirir con prima anual» sobre «Capital final a garantizar».

b) El porcentaje así determinado se aplicará al capital que sirvió de base para determinar el «Capital final a garantizar», resultando de ello el nuevo Capital base.

c) Conforme a este nuevo Capital base, con las revalorizaciones que correspondan al tiempo que reste hasta que el Partícipe cumpla 65 años de edad, se determinará la cuantía de la prima anual necesaria para su constitución.

Artículo 38. Revisión financiero-actuarial.

La revisión financiero-actuarial a que se refiere la disposición adicional sexta del presente Reglamento incluirá, separadamente, la cuantificación de las aportaciones correspondientes a la Empresa Promotora para la financiación anual de las prestaciones del Colectivo de Prestación Definida Asegurada de este Plan de Pensiones. A tales efectos, los cálculos se efectuarán a partir de los datos de los Partícipes encuadrados en el citado Subcolectivo a 31 de diciembre de cada año.

CAPÍTULO IV

Contingencias y prestaciones*Sección Primera. Disposiciones comunes y generales*Artículo 39. *Contingencias.*

Constituyen las contingencias los supuestos de hecho cuyo acaecimiento origina el derecho a las prestaciones del Plan.

Artículo 40. *Prestaciones.*

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los Beneficiarios, como resultado de la concurrencia de una contingencia cubierta por el Plan de Pensiones.

Artículo 41. *Contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones.*

A) Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2).

1. Son contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones, las siguientes:

a) Jubilación, ordinaria o anticipada, del Partícipe o Partícipe en suspenso. Se entenderá producida cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya, en su modalidad contributiva.

En caso de Jubilación parcial, la Jubilación se entenderá producida cuando el Partícipe opte expresamente, durante la misma, por iniciar la percepción de la prestación de Jubilación.

b) Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe o Partícipe en suspenso. Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente.

c) Fallecimiento del Partícipe o del Partícipe en suspenso.

d) Fallecimiento del Beneficiario en caso de que, a esa fecha, no hubiese percibido la totalidad de su prestación o viniese percibiéndola en forma de renta reversible.

2. Quienes habiendo sido beneficiarios de prestaciones de Incapacidad permanente se reincorporen al Plan de Pensiones como consecuencia de la revisión de su situación de Incapacidad por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente, la subsiguiente declaración de aptitud laboral por la Seguridad Social y su reingreso en la Empresa Promotora, únicamente quedarán cubiertos por las contingencias de Jubilación y de Fallecimiento, a cuya financiación se destinarán íntegramente sus aportaciones obligatorias, tanto directas como imputadas. El régimen jurídico de tales contingencias, así como de las prestaciones derivadas de las mismas, será el establecido por el presente Reglamento a todos los efectos.

No obstante lo anterior, en caso de que al partícipe volviera a reconocérsele una situación de Incapacidad permanente por el Instituto Nacional de Seguridad Social que implicara una nueva baja laboral en la Empresa Promotora, el Plan de Pensiones, a solicitud expresa del interesado, podrá abonarle los derechos consolidados que tuviera constituidos a título de única prestación derivada de aquélla. La determinación de la cuantía de la prestación se establecerá con aplicación de los criterios establecidos en el artículo 49.2 del presente Reglamento.

B) Colectivo de Prestación Definida Asegurada ⁽⁴⁾

⁽⁴⁾ A la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento no existen Partícipes susceptibles de causar nuevas prestaciones en este Colectivo de Prestación Definida.

Son contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones, las siguientes:

- a) Jubilación del Partícipe. Se entenderá producida cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya.
- b) En caso de Jubilación parcial, la Jubilación se entenderá producida cuando el Partícipe opte expresamente, durante la misma, por iniciar la percepción de la prestación de Jubilación.
- c) Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe. Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente.
- d) Fallecimiento del Partícipe.

Artículo 42. Prestaciones del Plan de Pensiones.

1. Las prestaciones del presente Plan de Pensiones serán las establecidas, en cada Colectivo, para las contingencias protegidas por el mismo.
2. En todo caso, no podrán reconocerse prestaciones de Jubilación ni, respecto del Colectivo de Prestación Definida, anticiparse su pago, a quienes se hallen tramitando el reconocimiento de prestaciones de Incapacidad permanente en el momento en que concurran los requisitos establecidos en el presente Reglamento para solicitar aquellas. A efectos del presente Plan de Pensiones se considerará como hecho causante el que resulte anterior en el tiempo.
3. Si hallándose el Partícipe en situación de Suspense se produjera alguna de las contingencias que dan derecho a prestación, el Beneficiario únicamente tendrá derecho a percibir la prestación que se pudiera constituir con cargo al importe de sus derechos consolidados en ese momento.

Artículo 43. Requisitos para causar las prestaciones.

1. Para causar derecho a la prestación por Jubilación será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones la Jubilación efectiva del afectado, ordinaria o anticipada y total o parcial, en el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.
2. Para causar derecho a las prestaciones por Incapacidad permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, será condición inexcusable que así se le haya declarado firme y previamente al Partícipe por el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.
3. Para causar derecho a la prestación por Fallecimiento será condición inexcusable que se acredite fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, el óbito del Partícipe mediante cualquiera de los procedimientos válidos en Derecho.

Artículo 44. Comunicación de la contingencia y Solicitud de la prestación. Revocación de la condición de Beneficiario.

1. El Beneficiario o su representante legal deberá comunicar el acaecimiento de la contingencia dentro del plazo de los seis meses siguientes a la fecha de producirse o de ser reconocida por la autoridad, organismo o jurisdicción correspondiente. En caso de Fallecimiento, el plazo mencionado se contará desde que el Beneficiario o su representante legal tuviesen conocimiento del Fallecimiento del causante y de su designación como Beneficiario, o desde que pueda acreditar su condición por disposición testamentaria u

otros medios. En caso de Jubilación parcial, la solicitud de prestación podrá efectuarse en cualquier momento durante el mantenimiento de la misma.

2. La comunicación del acaecimiento de la contingencia deberá presentarse ante la Comisión de Control del Plan.

3. La solicitud de la prestación podrá efectuarse por el Beneficiario al tiempo de comunicarse el acaecimiento de la contingencia o en cualquier momento posterior al mismo. No obstante, una vez acaecida aquélla e independientemente de haberse o no solicitado la prestación correspondiente, no podrá autorizarse la movilización de los derechos económicos del Beneficiario a otro u otros planes de pensiones.

4. La solicitud de prestación deberá efectuarse ante la Comisión de Control del Plan, señalando la forma elegida para el cobro de la misma. Junto con la solicitud habrá de presentarse la siguiente documentación acreditativa:

a) Jubilación:

D.N.I. y N.I.F. o, en su caso, Tarjeta de Residencia del Partícipe.

Certificado o documento de la Seguridad Social acreditativo de que tiene reconocido a su favor el cobro de la pensión pública de Jubilación, tanto en su modalidad de total como de parcial.

Comunicación de datos al pagador relativo a las retenciones sobre rendimientos del trabajo en el I.R.P.F. (modelo 145 de la A.E.A.T; modelo 149 en el caso de no residentes).

Certificación de la titularidad de la cuenta corriente en la que se debe abonar la prestación o cualesquiera otro documento en el que conste dicha titularidad.

b) Incapacidad Permanente:

D.N.I. y N.I.F. o, en su caso, Tarjeta de Residencia del Partícipe.

Declaración firme, por el órgano administrativo o judicial competente, del grado de Incapacidad Permanente.

Comunicación de datos al pagador relativo a las retenciones sobre rendimientos del trabajo en el I.R.P.F. (modelo 145 de la A.E.A.T; modelo 149 en el caso de no residentes).

Certificación de la titularidad de la cuenta corriente en la que se debe abonar la prestación o cualesquiera otro documento en el que conste dicha titularidad.

c) Fallecimiento:

Certificado de defunción del causante o, en su caso, resolución testimoniada de la declaración judicial del Fallecimiento.

Libro de familia del causante.

Certificado de matrimonio o, en su caso, documentación acreditativa del derecho a la prestación de acuerdo con lo señalado en el artículo 14.1 c) del presente Reglamento.

Certificado de Últimas Voluntades expedido por el Registro General de Actos de Última Voluntad y, caso de resultar positiva, copia autorizada del testamento del causante y Declaración notarial de aceptación de herencia.

En caso de que los Beneficiarios sean los herederos legales del causante, declaración notarial o judicial de herederos abintestato y Declaración notarial de aceptación de herencia.

D.N.I. y N.I.F. o, en su caso, Tarjeta de Residencia del solicitante o solicitantes de la prestación.

5. El reconocimiento del derecho a la prestación será notificado al Beneficiario mediante escrito firmado por la Entidad Gestora dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de toda la documentación completa correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del Beneficiario, y demás elementos definitorios de la prestación.

6. La instrumentación del cobro de la prestación se realizará en el Fondo de Pensiones, correspondiendo a la Entidad Gestora ordenar a la Entidad Depositaria el abono de la misma.

7. Las prestaciones serán abonadas al Beneficiario o Beneficiarios previstos o designados, salvo que medie embargo o traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente, o concurren las circunstancias previstas en los artículos 14.4 ó 14.5 del presente Reglamento, en cuyo caso se estará a lo establecido en los mismos. Cuando el derecho a la prestación sea objeto de embargo o traba judicial o administrativa, ésta resultará válida y eficaz, si bien no se ejecutará hasta que se cause el derecho a la prestación o concurren los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración previstos en el presente Reglamento. Producidas tales circunstancias, la Entidad Gestora ordenará el traspaso de los fondos correspondientes a la prestación a quien proceda en cumplimiento de la orden de embargo.

8. La condición de Beneficiario será revocada cuando concurren las circunstancias previstas en los artículos 14.4 y 14.5 del presente Reglamento, en cuyo caso se estará a lo dispuesto en los mismos respecto de los derechos económicos remanentes en el Plan de Pensiones.

Artículo 45. *Forma de pago de las prestaciones.*

Los Beneficiarios podrán optar por percibir las prestaciones en cualquiera de las formas siguientes:

a) Prestaciones en forma de Capital: Consistirá en la percepción de la totalidad de la prestación en un pago único. El pago de esta prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia, o diferirlo a un momento posterior, en cuyo caso se verá ajustado por la imputación de resultados que le correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el Plan. Cuando se trate de un capital inmediato, deberá ser abonado al Beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles, o de un mes cuando se trate de prestaciones definidas, desde que éste presente la documentación completa correspondiente.

b) Prestaciones en forma de Renta: Consistirá en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, debiendo producirse al menos uno de ellos en cada anualidad. La percepción en forma de renta podrá adoptar las siguientes modalidades:

a') Renta Financiera: Consistirá en la percepción de prestación en forma de pagos periódicos hasta el agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario, quien deberá determinar: cantidad anual a percibir, número de pagos anuales y fecha de inicio de cobro de renta, que podrá ser inmediata a la fecha de la contingencia o diferida a un momento posterior. La alteración de tales criterios o la solicitud de la anticipación de pagos y/o cuantías de la prestación solo podrá autorizarse una vez cada ejercicio. En caso de Fallecimiento del Beneficiario se estará a lo dispuesto en el artículo 52 del presente Reglamento.

b') Renta asegurada: Se efectuará previa adhesión del Beneficiario a un contrato de seguro tomado por el Plan de Pensiones, que garantice la percepción de una renta temporal o vitalicia, constante o creciente, y/o con o sin reversión, cuya cuantía estará en función de los derechos económicos del Beneficiario. Las características de la renta serán las que al efecto establezca el propio Beneficiario.

c) Prestaciones Mixtas: Consistirá en la libre combinación de las anteriores. El Beneficiario podrá optar por combinar rentas de cualquier tipo, financieras o aseguradas, con un único cobro en forma de capital.

d) Prestaciones distintas de las anteriores, en forma de pagos sin periodicidad regular.

Artículo 46. *Cese y suspensión en la percepción de prestaciones en forma de renta.*

1. Se cesará en la percepción de prestaciones en los casos siguientes:
 - a) Por agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario.
 - b) En los supuestos contemplados en los números 3 y 5 del artículo 23 del presente Reglamento.
2. La percepción de las prestaciones de renta quedará en suspenso por la no acreditación de la supervivencia de su Beneficiario en los términos establecidos en el artículo 16.2 del presente Reglamento.

Artículo 47. *Prescripción.*

Salvo que se disponga otra cosa por las normas legales o reglamentarias en materia de Planes y Fondos de Pensiones, el derecho a reclamar la prestación prescribirá en el plazo de cinco años contados a partir del día siguiente al acaecimiento del hecho causante.

*Sección Segunda. Prestaciones del Colectivo de Aportación Definida
(Subcolectivos 1 y 2)*

Artículo 48. *Prestación por Jubilación.*

La prestación por Jubilación, tanto en su modalidad de total como de parcial, será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada.

Artículo 49. *Prestación por Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez.*

1. Partícipes en activo: La prestación por Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada, más el capital asegurado por la diferencia positiva existente, si la hubiere, entre el importe de 2,5 anualidades del haber o salario regulador del Beneficiario y la totalidad de sus derechos consolidados, ambos a fecha 31 de diciembre del año anterior. Las revisiones salariales que pudieran producirse con posterioridad a la precitada fecha, carecerán de repercusión alguna sobre los capitales asegurados.
2. Partícipes en suspenso: La prestación por Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción.
3. Partícipes en situación de Jubilación parcial que hayan optado por percibir la prestación de Jubilación del Plan de Pensiones: La prestación por Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez será la correspondiente al derecho económico existente en el fondo de capitalización en el momento del nacimiento de la contingencia, ajustado financieramente al momento de la percepción de la misma.

Artículo 50. *Prestación por Fallecimiento del Partícipe.*

1. Partícipes en activo: La prestación por Fallecimiento del Partícipe será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe en activo tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados

financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada, más el capital asegurado por la diferencia positiva existente, si la hubiere, entre el importe de 3 anualidades del haber o salario regulador del Beneficiario y la totalidad de sus derechos consolidados, ambos a fecha 31 de diciembre del año anterior. Las revisiones salariales que pudieran producirse con posterioridad a la precitada fecha, carecerán de repercusión alguna sobre los capitales asegurados.

2. Partícipes en suspenso: La prestación por Fallecimiento del Partícipe será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción.

Artículo 51. *Financiación de los capitales asegurados.*

1. El coste de la prima correspondiente a los capitales asegurados referidos en los artículos 49.1 y 50.1 precedentes, se financiará con cargo a las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, del Partícipe, con el límite máximo de un 50 por 100 de la totalidad de aquellas calculadas a la fecha del aseguramiento.

2. De no resultar suficiente el porcentaje máximo establecido en el número anterior para cubrir la totalidad de la prima, los capitales asegurados se reducirán proporcionalmente a la prima efectivamente pagada.

3. Tratándose de Partícipes en situación de Jubilación parcial, podrá destinarse la totalidad de sus aportaciones obligatorias, tanto directas como imputadas, a la financiación de las prestaciones de riesgo. De no resultar suficiente la suma de las indicadas aportaciones para financiar la totalidad de las prestaciones de riesgo, la Empresa Promotora procederá al incremento de la que le corresponda efectuar hasta alcanzarse el importe de la prima que corresponda pagar.

Artículo 52. *Prestación por Fallecimiento del Beneficiario.*

La prestación por Fallecimiento del Beneficiario será igual a la cuantía de los derechos económicos que aquél tuviera o mantuviera en el Plan de Pensiones en el momento de producirse la contingencia, o, en su caso, la renta de reversión asegurada que previamente haya sido determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 45 b) b') del presente Reglamento.

Sección Tercera. Prestaciones del Colectivo de Prestación Definida Asegurada ⁽⁵⁾

⁽⁵⁾ A la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento no existen Partícipes susceptibles de causar nuevas prestaciones en este Colectivo de Prestación Definida Asegurada.

Artículo 53. *Prestación por Jubilación del Partícipe.*

1. La prestación por Jubilación, tanto en su modalidad de total como de parcial, consistirá, salvo aplicación de las reducciones previstas en los números siguientes, en la percepción de los siguientes capitales a fecha 1 de enero de 2008, sin perjuicio de las cuantías que correspondan a la fecha del hecho causante por aplicación de lo dispuesto en el artículo 56 del presente Reglamento:

- a) Grupo B: 31.703,45 Euros.
- b) Grupo C: 52.312,86 Euros.
- c) Grupo D: 104.625,72 Euros.

La adscripción de los Partícipes afectados a cada uno de los Grupos precedentes es la que consta en los correspondientes Anexos y/o Suplementos del contrato de seguro tomado por la Comisión de Control del Plan de Pensiones con la aseguradora FIATC, póliza número 49-0061948 (póliza antigua número 226-00069).

2. Si con posterioridad a la fecha de adhesión del Partícipe se produjera una alteración de su categoría profesional o de la naturaleza de su relación laboral que impliquen el cambio de Grupo, quedará consolidada la provisión matemática constituida hasta la fecha de aquella, siendo su nuevo capital definido el correspondiente al nuevo Grupo, reducido a razón de un 5 por 100 por cada año que exceda de los 45 de edad en la fecha de la indicada modificación. A tales efectos se establecen los siguientes Grupos y categorías profesionales/situaciones laborales:

Grupo B de seguro: Técnicos y asimilados
Grupo C de seguro: Directores y asimilados
Grupo D de seguro: Partícipes sujetos a relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, regulada por RD. 1382/1985, de 1 de agosto.

La Comisión de Control, en estos supuestos, reascribirá a los Partícipes afectados a los nuevos Grupos de seguro que corresponda.

Artículo 54. *Prestación por Incapacidad permanente total, Incapacidad permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe.*

La prestación por Incapacidad permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos en el momento del acaecimiento del hecho causante.

Artículo 55. *Prestación por Fallecimiento del Partícipe.*

La prestación por Fallecimiento será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante.

Artículo 56. *Revalorización de las prestaciones.*

1. Las prestaciones correspondientes a este Colectivo de Prestación Definida Asegurada del Plan de Pensiones se revalorizarán con efectos del día Uno de Enero de cada año. La revalorización será equivalente al 50 por 100 del incremento porcentual experimentado por el Índice de Precios al Consumo durante el año natural inmediato anterior, con un límite máximo del 3 por 100.

2. Los incrementos serán, en todo caso, acumulativos.

CAPÍTULO V

De la Comisión de Control del Plan

Artículo 57. *Composición.*

1. El funcionamiento y la ejecución del Plan serán supervisados por la Comisión de Control.

2. La Comisión de Control estará constituida por nueve miembros: seis en representación de los partícipes y beneficiarios y tres en representación del promotor.

3. Los miembros de la Comisión de control del Plan, así como sus correspondientes suplentes, serán nombrados por períodos de cuatro años consecutivos, pudiendo ser reelegidos. Los sustitutos los serán por el resto del mandato de aquél a quien sustituyen.

4. La renovación de los miembros electos de la Comisión de Control se efectuará al término de cada mandato.

5. La Comisión de Control elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que serán elegidos, el Presidente de entre la representación de los Partícipes y Beneficiarios, y el Secretario de entre la representación de la Empresa Promotora, a los

que corresponderán las funciones previstas en el presente Reglamento y en las disposiciones legales.

6. Se pierde la condición de miembro de la Comisión de Control, en representación de los Partícipes y Beneficiarios, por transcurso del plazo para el que fuera nombrado, por dimisión, inhabilitación o Incapacidad, ambas declaradas judicialmente, por Fallecimiento, y por pérdida de la condición de Partícipe o, en su caso, de Beneficiario. El puesto vacante será cubierto por el suplente del candidato elegido miembro de la Comisión de Control.

Artículo 58. Representantes de la Empresa Promotora.

1. Los representantes de la Empresa Promotora serán las personas designadas al efecto por la misma, en cada momento, debiendo ser confirmados o sustituidos, en todo caso, al término de cuatro años en el cargo.

2. Los representantes de la Empresa Promotora serán revocables por ésta en cualquier momento.

Artículo 59. Procedimiento de elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios.

Los miembros de la Comisión de Control del Plan en representación de los Partícipes y Beneficiarios se elegirán de conformidad con las reglas siguientes:

1. Electores y Elegibles: Tendrán la condición de electores y elegibles todos los Partícipes y Beneficiarios que mantengan derechos económicos en el Plan de Pensiones. A estos efectos se considerarán Partícipes quienes hayan cesado la relación laboral con el promotor, con independencia de que realicen o no aportaciones. En el caso de menores de edad o incapacitados judicialmente, la condición de electores y elegibles se ejercerá por sus representantes legales.

2. Colegio Electoral: Los electores y elegibles se agruparán en un único colegio electoral que incluirá, conjuntamente, a todos los Partícipes y Beneficiarios del Plan de Pensiones.

3. Candidatos.

A) Serán candidatos quienes siendo elegibles se hallen incluidos en las listas que confeccionen los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

B) También adquirirán la condición de candidatos quienes siendo elegibles y previa declaración de conformidad mediante su firma, sean presentados en una lista que resulte avalada por un número de firmas de electores superior al 10% del total de integrantes del colegio electoral. En orden a recabar firmas para avalar candidaturas, se informará sobre estas a los electores del respectivo colegio en los términos establecidos en los párrafos anteriores, salvaguardando las garantías establecidas en Ley Orgánica 15/1999, de 13 de diciembre, de protección de datos de carácter personal.

C) Tanto en uno como en otro caso, las listas podrán contener tantos candidatos y sus correspondientes suplentes como puestos a cubrir.

D) La renuncia o pérdida de la condición de elegible no supondrá en ningún caso que el resto de la lista quede invalidada.

4. Mesa Electoral Central: La mesa electoral central es un órgano colegiado que se instituye al efecto de impulsar el proceso electoral y verificar su legalidad.

Estará compuesta por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de Presidente, Secretario y Vocal. Su designación se efectuará, respectivamente, entre los Partícipes en activo y que pertenezcan a las dependencias de Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U. en la ciudad de Madrid, de mayor antigüedad, de menor edad, y de mayor edad incluidos en el Censo electoral correspondiente a cada proceso electoral. El cargo de miembro de cualquier mesa electoral es incompatible con la condición de candidato.

Los acuerdos de la mesa electoral central se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate decidirá el voto el Presidente. De cada sesión se levantará el acta correspondiente con la firma del Secretario y el refrendo del Presidente.

Formarán parte de la mesa electoral central, con voz pero sin voto, los interventores designados por las candidaturas y la Empresa Promotora del Plan, quienes tendrán derecho a obtener una copia verdadera de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa.

5. Mesa Electoral Auxiliar: Al objeto de facilitar la votación y escrutinio se constituirá, al menos, una mesa auxiliar en cada centro de trabajo. Su designación y funcionamiento será análogo a lo dispuesto para la mesa electoral central.

6. Caracteres del derecho de voto: El voto es único, personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado pero sí el voto por correo.

7. Procedimiento Electoral:

7.1 Iniciación.

La Comisión de Control del Plan convocará el proceso electoral con una antelación de dos meses a la fecha de finalización del mandato electoral, o cuando sea preciso sustituir a dos de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios una vez agotados los titulares y suplentes de las candidaturas electas. A tal efecto, hará público el anuncio de convocatoria, señalando el número de puestos a cubrir, e instando la constitución de la mesa electoral central.

La mesa electoral central deberá constituirse en el plazo de cinco días hábiles a partir de la convocatoria electoral y facilitará o pondrá a disposición de los electores la información necesaria sobre la convocatoria, calendario, presentación y proclamación de candidaturas y condiciones del proceso.

7.2 Verificación y publicidad del censo electoral.

La mesa electoral central solicitará de la Comisión de Control del Plan, el censo electoral de Partícipes y Beneficiarios, procediendo a su comprobación y publicidad durante un plazo de cinco días hábiles, durante el que se recibirán las reclamaciones, que resolverá en los dos días hábiles siguientes.

7.3 Presentación y proclamación de candidatos.

Finalizadas las operaciones relativas al censo electoral, la mesa electoral central abrirá, de inmediato, un plazo de siete días hábiles para la presentación de candidaturas realizándose la proclamación de los candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el día hábil siguiente. Contra los acuerdos que estimen procedente o improcedente la proclamación, se dará un plazo de dos días hábiles para su impugnación.

7.4 Fijación de la fecha, horario y lugares de votación.

Tras la proclamación de candidatos y, con al menos, veinte días hábiles de antelación, la mesa electoral central fijará el día, el horario y el lugar o lugares de la votación, teniendo en cuenta que la votación ha de celebrarse antes de la fecha de expiración del mandato electoral. Asimismo instará la constitución de las mesas auxiliares, en su caso, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

No se podrá celebrar la votación en sábados, domingos o festivos, ni el período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre y entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

7.5 Características de las papeletas de voto, sobres y urnas.

Todos los candidatos y sus suplentes figurarán en una única papeleta agrupados por candidaturas. Un recuadro en blanco figurará a la izquierda del nombre y apellidos, susceptible de ser cumplimentado con el símbolo «X». A la derecha del nombre figurará

ente paréntesis, la sigla o denominación de la candidatura bajo la que se presenta o la denominación de «*independiente*». Cada elector puede señalar como máximo, tantos candidatos como puestos a cubrir. Las candidaturas podrán confeccionar papeletas de voto cumplimentadas al objeto de facilitar a los electores que lo deseen la opción a escoger.

En todo caso, la mesa electoral fijará las dimensiones, color, tipografía y símbolos de la papeleta de voto, así como las características de los sobres que se utilizarán para contenerlas. También determinará el número y características de las urnas a utilizar y cualquier otro tipo de material electoral.

7.6 Acto de votación.

El día señalado por la mesa electoral y en el lugar o lugares indicados tendrá lugar el acto de votación. Los electores tomarán una papeleta de voto que cumplimentarán, en su caso, y la introducirán en los sobres al efecto. A continuación se acercarán a la mesa, comprobándose su identidad; el Presidente de la mesa introducirá el sobre en la urna, tomándose nota de que el elector ha votado. En el lugar de la votación no se permitirá la realización de cualquier tipo de propaganda electoral ni acto alguno que suponga el favorecimiento indebido de cualquiera de los candidatos o candidaturas.

7.7 Voto por correo.

El procedimiento para ejercer el derecho de sufragio activo por correo se ajustará a las reglas siguientes:

1. Remisión de la documentación electoral.—Una vez proclamados los candidatos, la mesa electoral central entregará o remitirá las papeletas electorales y el sobre de votación correspondiente a todos los electores que figuren en el mismo.

2. Envío del voto a la mesa electoral central.—El elector que desee ejercer por correo su derecho de voto introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del Documento Nacional de Identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral central por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa electoral central hasta la votación, quién, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificando al elector con el Documento Nacional de Identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral.

Será nulo todo voto emitido por correo al que no se haya adjuntado la fotocopia del Documento Nacional de Identidad del votante.

7.8 Escrutinio en las mesas electorales auxiliares.

Finalizado el acto de votación, se procederá públicamente a la apertura de las urnas y al escrutinio de las papeletas de voto.

Serán considerados nulos los votos en blanco, los que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir o hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral.

Del escrutinio se levantará el acta correspondiente en el que figuren el número de votantes, papeletas válidas y nulas, así como las reclamaciones y resoluciones adoptadas al efecto. Una copia del acta será entregada a los interventores acreditados ante la mesa electoral.

El acta original del escrutinio, así como una relación de votantes que hayan ejercido su derecho al voto adecuadamente adverbada por la mesa electoral, serán remitidos inmediatamente a la mesa electoral central.

7.9 Escrutinio en la mesa electoral central.

Una vez recibida la documentación remitida por las mesas electorales auxiliares, actas de escrutinio y relaciones de votantes, la mesa electoral central procederá al escrutinio del voto por correo.

Serán considerados nulos los votos en blanco, los que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir y los que hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral. Igualmente serán considerados nulos los votos por correo que correspondan a electores que hayan ejercido personalmente su derecho de voto.

7.10 Atribución de resultados.

La mesa electoral central atribuirá los puestos a cubrir a los candidatos que hubieren obtenido mayor número de votos.

8. Credenciales y certificaciones.—La mesa electoral central expedirá las correspondientes credenciales a favor de los candidatos electos, quedando facultados para ejercitar todos los derechos inherentes a la condición de miembros de la Comisión de Control del Plan.

9. Otras formalidades.—Los resultados de la votación serán comunicados a los electores mediante la inserción en tabloneros de anuncios o nota en el medio de comunicación habitual con los integrantes del Plan de Pensiones.

10. Reclamaciones.—Las reclamaciones se presentarán ante la mesa electoral en el plazo de tres días hábiles desde el momento en que se produjo el acto impugnado. Contra los acuerdos de la mesa electoral podrá acudir ante la jurisdicción competente.

11. Medios electorales.—El Promotor del Plan quedará obligado a facilitar cuantos medios sean necesarios para la realización de las operaciones electorales anteriormente descritas.

12. No injerencia de la Empresa Promotora.—El Promotor del Plan deberá abstenerse de intervenir favoreciendo de manera discriminatoria o perjudicando a cualquiera de las candidaturas que se presenten a la elección.

13. Derecho supletorio.—Para la interpretación de la presente normativa electoral se establece como derecho supletorio el regulador del Régimen Electoral Sindical y, en su defecto, el General.

Artículo 60. *Gratuidad de los cargos.*

El desempeño de cargos en la Comisión de Control será en todo caso gratuito, sin perjuicio de la compensación de los gastos que se causen con ocasión o como consecuencia del desempeño de los mismos.

Artículo 61. *Publicidad e incompatibilidades.*

1. La designación de los miembros y cargos de la Comisión de Control se efectuará con la publicidad que en cada momento exija la legislación que resulte de aplicación.

2. No podrá ostentar la condición de miembro de la Comisión de Control quien se halle incurso en Incapacidad, inhabilitación o prohibición conforme a la normativa general o especial de aplicación, ni quien por cualquier título ostente una participación en una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones superior al cinco por ciento del capital social desembolsado de esa Entidad.

Artículo 62. *Garantías.*

1. La Empresa Promotora otorgará a los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control, tanto del Plan como del Fondo de Pensiones en el que éste se halle integrado, las facilidades necesarias para el desarrollo pleno de sus funciones.

2. La Empresa Promotora reconocerá al Presidente de la Comisión de Control del Plan, así como de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones en el que éste se halle integrado, el mismo régimen de garantías que el establecido, legal y convencionalmente, en favor de los Delegados Sindicales.

Artículo 63. *Funcionamiento.*

1. La Comisión de Control se reunirá necesariamente dentro del primer cuatrimestre de cada ejercicio económico. También podrá reunirse cuantas veces sea convocada por el Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de un tercio o más de miembros de la misma, al menos, con siete días de antelación, salvo en caso de urgencia que podrá quedar reducido a cuarenta y ocho horas, con inclusión, en todo caso, del Orden del Día.

2. La asistencia a las reuniones de la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercitará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión, sin que ningún miembro pueda ostentar más de una representación delegada.

Los representantes de la Empresa Promotora podrán asistir a las reuniones a través de sistemas de videoconferencia, o en su defecto de multiconferencia telefónica, establecida con la sala donde se halle reunida la Comisión de Control, de lo que se dejará la debida constancia en el Acta de la reunión.

3. La Comisión de Control podrá fijar, en cada reunión, la fecha en que se deberá celebrar la siguiente reunión.

4. Para la válida constitución y celebración de las reuniones de la Comisión de Control será necesaria la asistencia de la mitad más uno de sus componentes.

5. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto. El derecho de voto podrá ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida. La Comisión de Control adoptará sus acuerdos con los votos de la mitad más uno de los miembros presentes y representados.

6. No obstante, para las modificaciones en el Plan, así como la designación o sustitución de las Entidades Gestora y Depositaria y la elección y cambio de Fondo de Pensiones, se necesitará la mayoría especial de las cuatro quintas partes o más de todos los miembros de la Comisión de Control.

7. El régimen de mayorías aplicable a los acuerdos referidos a la delegación en la Entidad Gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones y la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades, la canalización de recursos del Plan a otro Fondo o adscripción del Plan a varios Fondos de Pensiones, el ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos y la selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos, será el que se establezca al efecto en las Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones.

8. Las Actas de las reuniones serán firmadas por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente, y recogerán sucintamente los debates habidos y el texto de los acuerdos adoptados, con expresión de las mayorías con que se adopten.

9. El Acta podrá redactarse y firmarse al final de cada reunión o en la siguiente que se celebre.

10. Una copia del Acta se remitirá a la Entidad Gestora.

11. La Comisión de Control custodiará las Actas de las reuniones, las cuales deberán mantenerse a disposición de la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones.

Artículo 64. *Funciones y competencias.*

La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones y competencias:

1. Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de los Partícipes y Beneficiarios, y resolver las reclamaciones que le formulen los mismos. Instar, en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o la Entidad Gestora.

2. Ratificar la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión.
3. Seleccionar el actuario o actuarios que sean precisos para el desenvolvimiento ordinario del Plan de Pensiones y su revisión financiero-actuarial conforme a lo dispuesto en los artículos 23 y 33.2 del RFPF.
4. Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito, salvo que ambas coincidan porque al Fondo solo esté adscrito el presente Plan.
5. Proponer las modificaciones que estime pertinente sobre aportaciones, prestaciones u otras variables derivadas de las revisiones actuariales requeridas por éste Reglamento.
6. Supervisar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones, a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan.
7. Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los Partícipes y Beneficiarios en relación con el Plan de Pensiones.
8. Modificar el presente Reglamento, así como las normas de desarrollo del mismo.
9. Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones legales y el presente Reglamento le atribuyan competencia.

Artículo 65. *Subcomisiones de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control podrá acordar la institución de cuantas Subcomisiones para materias concretas tenga por conveniente.
2. Las Subcomisiones estarán necesariamente formadas por miembros de la Comisión de Control, siendo su composición la que, en cada caso, se estime más conveniente.

CAPÍTULO VI

Modificación del Plan de Pensiones

Artículo 66. *Requisitos y procedimiento.*

El Plan podrá modificarse, a propuesta de la Comisión de Control, con los requisitos y mediante el procedimiento previsto al efecto por el artículo 63.5 de este Reglamento.

CAPÍTULO VII

Terminación y liquidación del Plan

Artículo 67. *Causas de terminación del Plan.*

1. Serán causas de terminación del Plan, las siguientes:
 - a) Dejar de cumplir los principios básicos de los Planes de Pensiones establecidos en la legislación vigente.
 - b) Paralizarse la Comisión de Control del Plan de modo que resulte imposible su funcionamiento, en los términos fijados en la legislación vigente.
 - c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del Plan de Pensiones.
 - d) Incumplir, dentro del plazo fijado, las medidas previstas en un Plan de saneamiento o de financiación exigidos por la autoridad competente al amparo de la legislación vigente, o, habiendo sido requerido para elaborar dichos planes, no proceder a su formulación.
 - e) Extinción de la Entidad Promotora. No obstante no serán causas de terminación del Plan de Pensiones la extinción de la Entidad Promotora por fusión, absorción, escisión o por cualquier otro supuesto de cesión global del patrimonio de la Empresa. La sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora extinguida.

- f) Ausencia de Partícipes y Beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.
- g) Decisión de la Comisión de Control del Plan, previo acuerdo expresado por escrito entre la Entidad Promotora y los representantes legales de los trabajadores resultante de un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.
- h) Cualquier causa prevista en las disposiciones legales que sean de aplicación.

2. En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los Partícipes en otro plan de pensiones, plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial.

Artículo 68. *Liquidación.*

El procedimiento de liquidación del Plan se llevará a cabo por la Entidad Gestora, bajo la supervisión de la Comisión de Control, y se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) La Comisión de Control del Plan de Pensiones acordará y comunicará la terminación del Plan a todos los Partícipes y Beneficiarios con una antelación de seis meses.
- b) Durante el mencionado período de seis meses, los Partícipes deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan a qué Planes desean movilizar sus derechos consolidados.
- c) Si llegada la fecha de terminación del Plan, algún Partícipe no hubiera comunicado a la Comisión de Control lo indicado en el anterior apartado b), se procederá a movilizar sus derechos consolidados a otro plan de pensiones, plan de previsión asegurado o plan de previsión social empresarial que haya sido seleccionado por la Comisión de Control.
- d) Una vez movilizados los derechos consolidados de todos los Partícipes, la Comisión de Control del Plan de Pensiones comunicará a la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones la terminación definitiva del Plan.
- e) Será en todo caso requisito previo para la liquidación del Plan de Pensiones que la Comisión de Control del mismo establezca garantías individualizadas y suficientes sobre las prestaciones causadas con anterioridad a la fecha de comunicación a que se refiere la letra a) de este artículo.
- f) Finalmente, la Comisión de Control del Plan de Pensiones procederá a su disolución.

Disposición adicional primera. *Prestaciones indebidas.*

La Comisión de Control podrá reclamar a los Beneficiarios la devolución de cualquier prestación que haya sido percibida indebidamente, sin perjuicio de las demás reclamaciones de intereses y gastos que en su caso procedan.

Disposición adicional segunda. *Partícipes procedentes del Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A., Tabacalera S.L. e Imperial Tobacco España S.L. (ITE).*

Los Partícipes del Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A., Tabacalera S.L. e Imperial Tobacco España S.L. (ITE) que como consecuencia de procesos de movilidad pasen a prestar servicios en Compañía de Distribución Integral Logista S.A.U. se incorporarán necesariamente al presente Plan de Pensiones de conformidad con las reglas siguientes:

- A) Acreditarán haber causado baja en el Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A., solicitarán su adhesión a este Plan de Pensiones, y pedirán la movilización, al mismo, de sus derechos consolidados, así como, en su caso, de las aportaciones que la Empresa

Promotora originaria efectúe en su favor como consecuencia de la ejecución de un Plan de Reequilibrio en el que estuvieran integrados.

B) Quedarán adscritos al Subcolectivo 1 del presente Plan de Pensiones.

Disposición adicional tercera. *Exteriorización de los compromisos por Jubilación anticipada.*

1. En aplicación del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, se exteriorizan los compromisos por Jubilación anticipada existentes entre la Empresa Promotora y los Partícipes del Plan de Pensiones que mantengan sus aportaciones obligatorias a fecha 31.12.2000, únicos titulares de tales compromisos, siempre y cuando, además, hayan estado encuadrados en el extinto Colectivo A o se hallen incluidos en los apartados A) del párrafo 5.1. Los derechos económicos individuales de la mencionada exteriorización serán los necesarios, conforme a la base técnica existente a 31.12.2000, para que, junto con los correspondientes a las prestaciones por Jubilación ordinaria y sus prestaciones derivadas, las prestaciones de riesgo de activo y sus propias derivadas, las aportaciones futuras y su correspondiente margen de solvencia, pudieran alcanzarse, en régimen mixto de prestación y aportación definidas y capitalización individual, a la edad más temprana en que se pueda ejercitar la Jubilación anticipada o, en su caso, la prevista en el ERE, las siguientes prestaciones de Jubilación anticipada y sus prestaciones derivadas:

- a) A la edad de Jubilación de 60 años, el 30 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.
- b) A la edad de Jubilación de 61 años, el 28 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.
- c) A la edad de Jubilación de 62 ó 63 años, el 26 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.

Los mencionados derechos, cuantificados a 31.12.2000 con carácter irrevocable, salvo para la subsanación de errores materiales, omisiones o inexactitudes en relación con los Partícipes afectados, se financiarán mediante el pertinente Plan de Reequilibrio y aportaciones futuras, sin que la Empresa Promotora asuma responsabilidad económica alguna, directa o indirecta, en caso de desviación de las hipótesis utilizadas para la citada cuantificación.

2. La contingencia se entenderá producida cuando sea reconocida a favor del Partícipe por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya.

3. Para causar derecho a la prestación por Jubilación anticipada será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la Comisión de Control:

- a) Hallarse en la situación de Partícipe en activo, o en situación de asimilación al alta, y mantenerse al corriente de sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones a fecha 31.12.2000.
- b) Estar incluido en el compromiso que se exterioriza y su coste financiado por la Empresa Promotora.
- c) El reconocimiento de aquella precisa y exclusivamente conforme a lo dispuesto en la regla 2.ª del número 1 de la disposición transitoria tercera del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada a la misma por el artículo 7.1 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

4. Partícipes encuadrados en el extinto Colectivo A:

4.1 La prestación consistirá, para los Partícipes encuadrados en el extinto Colectivo A hasta la fecha de su extinción (31.12.2003), en la aplicación a la Base Reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento, de los siguientes porcentajes:

- a) A la edad de Jubilación de 60 años, el 30 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.
- b) A la edad de Jubilación de 61 años, el 28 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.
- c) A la edad de Jubilación de 62 ó 63 años, el 26 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.

4.2 La prestación de Jubilación anticipada se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al extinto Colectivo A.

4.3 La prestación de Jubilación anticipada de los Partícipes que, a partir de 31.12.2000 suspendan sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones, y ulteriormente recuperen la condición de Partícipes en activo, se ajustará a la cuantía actuarialmente equivalente a la totalidad de sus aportaciones y a la evolución de sus derechos consolidados durante el tiempo que haya permanecido en suspenso.

4.4 A esta prestación le será de aplicación lo dispuesto en los artículos 46.2 y 47 y en la disposición transitoria segunda del presente Reglamento.

5. Subcolectivo 1:

La prestación para los Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 1, será igual a la cuantía correspondiente a la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de acceder a la Jubilación anticipada.

6. Se producirá la suspensión de las aportaciones de la Empresa Promotora y de los Partícipes en los casos de Partícipes con derecho a causar prestaciones por Jubilación anticipada, y en la parte de las aportaciones correspondientes a la financiación de tal contingencia, cuando adquieran la condición de Partícipes en Suspenso conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2 del presente Reglamento.

7. Asimismo se producirá la suspensión automática de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora en el supuesto de que no se jubilen anticipadamente, a los 60 años de edad o a la edad prevista en el ERE para los incluidos en el mismo, los Partícipes afectados por la presente disposición adicional. Tal suspensión se mantendrá hasta la total compensación del exceso de aportaciones efectuadas a favor del Partícipe por Jubilación anticipada, salvo que con anterioridad se produjera la Jubilación efectiva del Partícipe afectado.

Disposición adicional cuarta. Régimen jurídico de las prestaciones causadas a 31.12.2003 en el Extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.

Las prestaciones causadas y efectivamente reconocidas en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida a fecha 31.12.2003, y sus derivadas, se garantizan mediante aseguramiento externo, en los términos establecidos en la disposición transitoria segunda del presente Reglamento, rigiéndose en todo lo demás, incluido el ámbito de cobertura aplicable a los Beneficiarios, por lo dispuesto en el mismo.

Disposición adicional quinta. Obligaciones de aportación de la Empresa Promotora.

Las obligaciones de aportación de la Empresa Promotora son única y exclusivamente las contempladas expresamente en el presente Reglamento.

Disposición transitoria primera. Prestaciones del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.

Las prestaciones causadas en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida han sido objeto de aseguramiento externo, bajo modalidad de prima única, mediante póliza tomada con BBVA Seguros (abridora) y Caser (coaseguradora), número 03/00.341 y fecha de efectos 02.10.2003, y sus correspondientes suplementos.

El aseguramiento se ha efectuado en los términos y condiciones siguientes:

I. Asegurados.

Son asegurados del contrato de seguro, únicamente, quienes consten como Beneficiarios del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida del Plan de Pensiones, cuya prestación fue reconocida con efectos anteriores a 01.01.2004.

II. Base Reguladora de las prestaciones.

La Base reguladora de las prestaciones será el cociente que resulte de dividir por catorce el resultado de la siguiente operación:

A) Se sumará el montante de los haberes reguladores correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores al hecho causante. En caso de que dicho período comprendiese meses de años diferentes, los haberes reguladores correspondientes al primer año, se actualizarán en la proporción que para ese mismo haber regulador hubiese sido pactada en el segundo año.

B) Se restarán las siguientes partidas:

El 6 por ciento de la suma de las bases de cotización a la Seguridad Social, para contingencias comunes, de los últimos doce meses.

El porcentaje de aportación de los Partícipes de la suma aritmética de los haberes reguladores correspondientes a los últimos 12 meses.

C) A los efectos del cálculo de la base reguladora, en el supuesto de que en el momento de acaecer la contingencia no se hubiese devengado el período completo de doce meses, se completarán los meses con la prorrata de los valores conocidos.

III. Prestación por Jubilación ordinaria y Prestación equivalente a la Jubilación.

La prestación por Jubilación ordinaria y la prestación equivalente a la Jubilación correspondiente a los Partícipes con cotizaciones ininterrumpidas desde su ingreso en el Plan de Pensiones, consistirá en:

A) La aplicación, a la Base Reguladora definida en el apartado II precedente, del tipo porcentual establecido en la siguiente escala:

- a) Durante los primeros 10 años completos de cotización, un 1 % anual.
- b) A partir de los 10 años, por cada año completo adicional, un 0,48 % por año, hasta alcanzar el límite máximo a los 35 años o más de cotización.

B) Un pago único, consistente en una mensualidad de la Base Reguladora definida en el apartado II precedente por cada año completo de cotización al Plan de Pensiones, con un máximo de diez mensualidades. Esta prestación se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al extinto Colectivo A, o de retorno a la situación de Partícipe activo.

En el supuesto de que se produzcan periodos de suspensión de las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, al Plan de Pensiones, se ajustará a la cuantía actuarialmente equivalente a la totalidad de sus aportaciones y a la evolución de sus derechos consolidados durante el tiempo que hayan permanecido en suspenso.

IV. Prestación por invalidez permanente absoluta o gran invalidez.

A) La cuantía de esta prestación será del 14 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente.

B) Se extinguirá la prestación cuando el Beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido.

V. Prestación por invalidez permanente total.

A) La cuantía de esta prestación será del 16 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente.

B) Se extinguirá la prestación cuando el Beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido, o cuando le sea reconocida una invalidez de mayor grado.

VI. Prestación por viudedad.

A) Tendrá derecho a percibir prestación de viudedad el cónyuge superviviente del Partícipe o del Beneficiario fallecido.

B) A efectos del presente Reglamento, la mera convivencia a título de unión marital de hecho estará plenamente asimilada a la condición de cónyuge, siempre y cuando se acrediten fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan, que su duración no ha sido inferior a un año continuado.

C) La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de Jubilación o de invalidez para el personal pasivo. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquél.

D) Se extinguirá el derecho cuando el Beneficiario pierda la condición por virtud de la cual se le reconoció la prestación.

VII. Prestación por orfandad.

A) Serán Beneficiarios de una prestación de orfandad los hijos naturales o adoptivos del Partícipe o del Beneficiario fallecido, menores de 18 años y hasta que cumplan dicha edad. En caso de hijos incapacitados de forma absoluta para el trabajo no regirá la limitación de edad establecida en el párrafo anterior.

B) La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de Jubilación o de invalidez para el personal pasivo. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquél.

C) En caso de orfandad absoluta la prestación se incrementará en la cuantía correspondiente a la de viudedad, repartiéndose ésta a prorrata entre los Beneficiarios si fueran varios.

E) Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el Beneficiario mayor de 18 años alcanzara o recobrarla la capacidad de obrar.

VIII. Prestación por Fallecimiento.

A) Serán Beneficiarios de la prestación por Fallecimiento del Partícipe, o de Beneficiarios de prestaciones de Jubilación o de invalidez, las personas designadas expresamente por el Partícipe mediante escrito dirigido a la Comisión de Control en el momento de adherirse al Plan o en cualquier otro momento posterior.

B) La prestación consistirá en un pago único de capital equivalente a 10 mensualidades de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de Jubilación o de invalidez para el personal pasivo.

IX. Prestación a favor de familiares.

A) Será Beneficiario de esta prestación únicamente uno de los ascendientes viudos, solteros o separados, del Partícipe fallecido, siempre que haya convivido con éste, al

menos, durante los dos últimos años, esté a su cargo, y no perciba pensión o, percibiéndola, no supere el 10% establecido como prestación para esta contingencia, y siempre que, además, el Beneficiario tenga al menos 60 años de edad.

B) La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente para el personal en activo. En caso de que el Beneficiario percibiera retribución, la suma de ésta y de la prestación establecida por esta contingencia no podrá ser superior al 10 % de la indicada Base reguladora, de modo que la prestación se ajustará a la diferencia existente entre la retribución y la que correspondiera a dicho 10 %, sin que en ningún caso la suma de ambas supere la cuantía correspondiente al referido porcentaje. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquél.

X. Prestaciones resultantes del Fondo de capitalización individual.

Los Partícipes que hayan efectuado aportaciones voluntarias al presente Plan de Pensiones, y/o que hayan movilizado al mismo derechos consolidados procedentes de otros Planes de Pensiones, tendrán derecho a percibir la prestación que resulte de su fondo de capitalización individual constituido conforme al artículo 27 del presente Reglamento, en la forma prevista en el artículo 45 del mismo.

XI. Forma de pago de las prestaciones.

A) Todas las prestaciones se devengarán a partir del día siguiente a la fecha en que ocurra el hecho que las motive, conforme a la regulación de este Reglamento para cada contingencia.

B) Las prestaciones definidas como renta vitalicia podrán percibirse, a elección del Beneficiario, total o parcialmente en forma de pago único de capital equivalente calculado a la fecha de producirse la contingencia, que podrá ser percibido a dicha fecha o diferirse a un momento posterior, en cuyo caso se verá ajustado por la imputación de resultados que le correspondan durante el periodo de su mantenimiento en el Plan. La transformación de rentas en capital equivalente se efectuará sobre la cuantía de la totalidad de las prestaciones, tanto directas como derivadas del afectado. En caso de transformación parcial se seguirá idéntico criterio en la proporción de renta transformada. Las prestaciones definidas en forma de pago único de capital podrán transformarse total o parcialmente, a elección del Beneficiario, en renta equivalente en cualquiera de las modalidades en que pueda percibirse.

C) Las prestaciones en forma de renta se pagarán, por meses vencidos, a los propios Beneficiarios, o, en su caso y si así procediera, a sus representantes legales o a las personas debidamente autorizadas al efecto, con abono de doble pensión en los meses de cobro de las pagas extraordinarias (junio y diciembre), salvo que corresponda abono proporcional de las citadas pagas extraordinarias en razón a la fecha del hecho causante o de la desaparición del derecho.

D) Las rentas vitalicias se extinguen con el Fallecimiento de su Beneficiario. Las mensualidades que un Beneficiario tuviera devengadas y no percibidas en el momento de su Fallecimiento se entregarán a la persona o personas físicas a quienes legalmente corresponda. De no existir éstas, o de haber transcurrido el plazo de prescripción señalado en el artículo 47 de este Reglamento sin que se hubiera producido solicitud alguna, el importe quedará a beneficio del Plan de Pensiones.

XII. Cese en la percepción de prestaciones en forma de renta.

Se cesará en la percepción de prestaciones en los casos siguientes:

A) De la prestación de Jubilación, por Fallecimiento del Beneficiario o renuncia expresa del mismo.

B) De las prestaciones de Invalidez, Viudedad, Orfandad y En favor de familiares, por causa de la extinción de las mismas conforme a lo previsto en la regulación específica de cada una de aquéllas en el presente Reglamento.

Disposición transitoria segunda. Aportaciones Extraordinarias para el Colectivo incorporado a los Acuerdos suscritos en el marco de la entidad Promotora con fechas 03.11.2005, 17.01.2008 y 01.12.2009 con «bajas indemnizadas que permiten enlazar con la Jubilación», sin cotizaciones anteriores a 01.01.1967 y con jubilación prevista a los 62 años.

Los partícipes que se hayan incorporado a los Acuerdos referidos en el título de la presente disposición que no hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad a 01.01.1967 y se jubilen a los 62 años de edad como consecuencia de dicho Acuerdo, recibirán una aportación extraordinaria realizada por parte del Promotor en el mes de jubilación, correspondiente al periodo entre la fecha de jubilación y los 64 años de edad, por la contribución patronal que correspondería en ese periodo en función del coeficiente de aportación imputable aplicable al partícipe.

Esta aportación extraordinaria del Promotor no llevará aparejada la aportación personal del partícipe.

Todo ello sin perjuicio de la aportación que se deba realizar con carácter ordinario en el mes en que se cumplen los 62 años de edad, en la medida en que ambas aportaciones coincidan en el mes de finalización de aportaciones.

Asimismo, en la medida en que se produzca la jubilación del partícipe, cesará el pago de las primas de riesgos, finalizando la cobertura de las prestaciones mínimas por incapacidad y fallecimiento del Partícipe.

En el caso de que no pudiera realizarse la aportación íntegra de dicho importe al Plan de Pensiones en el mes de Jubilación, como consecuencia de la limitación legal de aportaciones, dicho exceso se integrará dentro de los 5 primeros días del siguiente ejercicio económico, debiendo considerarse estas aportaciones afectas a la cobertura de todas las prestaciones, y particularmente a las prestaciones de Jubilación, al encontrarse devengadas íntegramente con anterioridad a dicha contingencia.

Disposición transitoria tercera. Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora en aplicación del artículo 91 del Convenio Colectivo 2013-2014 (con vigencia prorrogada hasta 31.12.2015).

1. Los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora en aplicación de lo establecido en el artículo 91 del Convenio Colectivo para Logista S.A.U. y opten por percibir la indemnización por despido mediante un seguro de capitalización de plan de rentas, mantendrán a todos los efectos la condición de Partícipes de este Plan de Pensiones. La citada condición se mantendrá hasta el cumplimiento de los 63 años de edad o hasta su jubilación, ordinaria o anticipada, en caso de producirse con anterioridad al cumplimiento de dicha edad.

Durante esta situación se mantendrán las aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones, tanto directas como imputadas, constituyendo su salario o haber regulador el vigente a la fecha de la baja laboral en la Empresa. Dicho salario o haber regulador experimentará un incremento anual del 2 por 100.

En caso de que el Partícipe adquiera la condición de Beneficiario, por cualquier contingencia, antes de cumplir la edad de 63 años, la Empresa Promotora procederá al pago, en una sola vez, de las aportaciones que le hubiera correspondido efectuar en caso de haberse mantenido como Partícipe del Plan de Pensiones hasta el cumplimiento de dicha edad. Esta aportación del Promotor no llevará aparejada la aportación personal del Partícipe.

2. Los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora en aplicación de lo establecido en el artículo 91 del Convenio Colectivo para Logista S.A.U. y opten por percibir la indemnización por despido en forma de pago único del capital

correspondiente, adquirirán la condición de Participes en Suspense de este Plan de Pensiones, quedando la Empresa Promotora liberada de toda obligación de aportaciones a su favor a partir de la fecha de su baja laboral en la misma.

Disposición transitoria cuarta. *Disposición anticipada de derechos consolidados correspondientes a aportaciones voluntarias efectuadas hasta 31.12.2015.*

Los derechos consolidados derivados de aportaciones voluntarias efectuadas hasta el 31 de diciembre de 2015, con los rendimientos correspondientes a los mismos, serán disponibles a partir de 1 de enero de 2025 en las condiciones, términos y con los límites que, en dicha fecha, establezca la legislación que resulte aplicación.

Disposición final única. *Entrada en vigor del presente Reglamento.*

El presente texto refundido del Reglamento entrará en vigor el día 18 de febrero de 2015, fecha en que se entenderá derogado y sustituido, a todos los efectos, el hasta entonces vigente de 16 de diciembre de 2013.