

a doce horas de descanso, por lo que descansará cuatro horas de su siguiente turno que le serán abonadas como horas normales.

13. personal en turno de mantenimiento no acudirá al trabajo durante los días festivos del calendario oficial, excepto cuando se le requiera expresamente para sustituciones, en cuyo caso su presencia será obligatoria y percibirá la cantidad que le corresponda según lo indicado en el apartado 3 del artículo 31 de este Convenio. El trabajo en festivo es excepcional y está motivado, principalmente, por causas técnicas u organizativas.

14. El personal de turno rotativo queda facultado por la Empresa para que, si así lo desea, forme por sí mismo los turnos de vacaciones en base a equipos completos de turno; el plan será sometido a la Dirección para su aprobación.

En casos excepcionales se podrá proponer el canjeo de fechas de vacaciones de personal de equipos diferentes.

**18522** *RESOLUCIÓN de 5 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del Convenio Colectivo de la empresa «Logista, Sociedad Anónima».*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa «Logista, Sociedad Anónima» (Código de Convenio número 9014192) que fue suscrito con fecha 4 de julio de 2002 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 y CTI en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 5 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**CONVENIO COLECTIVO DE «LOGISTA, SOCIEDAD ANÓNIMA»  
2001-2003**

**CAPÍTULO I**

**Ámbito de aplicación, vigencia y vinculación a la totalidad**

**Artículo 1. Objeto y ámbito de aplicación.**

Las condiciones de trabajo entre la empresa «Logista, Sociedad Anónima», 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 y el Acuerdo Marco suscrito para el personal de las empresas «Altadis, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Anónima», con fecha 4 de julio de 2002.

Por razón de su cargo quedan exceptuados 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 artículo 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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima».

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 2003, entendiéndose prorrogado de año en año en tanto que cualquiera de las partes no lo denuncie antes de la fecha de su finalización o de cualquiera de sus prórrogas.

Sin embargo, todos los efectos de contenido económico en él pactados para el primer año de su vigencia, salvo las excepciones que se indiquen en el propio texto, tendrán retroactividad al 1 de enero de 2001, liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la fecha indicada.

Para el personal al que se le venía aplicando el Convenio Colectivo de Midesa 1998/2000 y el Acta de 22 de febrero de 2001, suscrita entre el Comité de empresa del Centro de trabajo de Alcobendas y la empresa, los efectos de contenido económico tendrán retroactividad al 1 de enero de 2002, liquidándose en los distintos supuestos los atrasos devengados desde la fecha indicada.

En virtud de lo dispuesto en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio Colectivo deroga y sustituye en todas las materias reguladas en el mismo, lo pactado en los Convenios Colectivos anteriores de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Marco Ibérica de Distribución de Ediciones, Sociedad Anónima» (MIDESA).

No obstante, dicha derogación no adquirirá carácter definitivo hasta transcurrido un año desde la fecha de la firma del presente texto, pudiendo incorporarse a éste, durante el periodo indicado, -por acuerdo de la Comisión de Interpretación y Vigilancia del Convenio Colectivo- todos aquellos aspectos de la regulación anterior que se estimen vigentes y que no se hubieran reflejado en el mismo, así como corregir los errores o deficiencias de redacción que se detecten.

**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.

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 la propia Comisión Negociadora.

**CAPÍTULO II**

**Ingresos y promoción**

**Artículo 4. Ámbito de la normativa.**

La presente normativa se aplicará en todos los procesos de cobertura de vacantes en «Logista, Sociedad Anónima», excepto en los niveles II y III de 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 5. 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.

Siempre que sea posible se podrán desarrollar procesos de formación-promoción. Estos procesos se caracterizarán por la articulación de un sistema de formación teórico-práctico previo que, una vez evaluado, permita la asignación de las personas más aptas a los puestos de trabajo cuya cobertura haya sido objetivo fundamental del programa formativo.

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 1479/81, de 19 de junio, sobre Programas de Cooperación Educativa, podrán ser contratados «en prácticas» o en cualquiera de las modalidades de contratación temporal, en el nivel I del Grupo de Técnicos.

#### Artículo 6. Bases generales de las convocatorias internas.

El modelo de convocatoria recogerá los siguientes aspectos:

- Descripción general, grupo profesional y nivel.
- Dependencia jerárquica.
- 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, Estudios Primarios.
Nivel III. Nivel II.	Administración.	Titulado medio/superior. Ciclo Grado Superior FP, BUP o equivalente.
Nivel I.		Graduado Escolar, título de ESO, Estudios Primarios. Ciclo Grado medio FP o equivalente.
Nivel III. Nivel II. Nivel I.	Técnicos.	Titulado superior. Titulado medio/superior. Titulado medio/superior, Ciclo Grado Superior FP o equivalente.
Nivel III. Nivel II. Nivel I.	Mandos.	Titulado superior. Titulado medio/superior Titulado medio/superior.

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, Sociedad Anónima», 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.

- Descripción del proceso de selección a realizar.
- En el caso de estar previstas pruebas técnicas, una referencia a sus contenidos generales y bibliografía orientativa.
- El periodo de validez de la convocatoria, que será como máximo de un año.
- 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 ocho 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, Sociedad Anónima», 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 7. Ámbito de las convocatorias internas.

Los puestos de trabajo comprendidos en los Grupos Profesionales de Mandos y de Técnicos, así como los de 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, se convocarán, en primer lugar, en el ámbito provincial, y de quedar desierta la convocatoria se procederá a realizarla en el ámbito estatal.

#### Artículo 8. 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:

- Admisión de solicitudes en función de los requisitos del puesto convocado.
- 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.
- Supervisar la ejecución de las pruebas a realizar por los candidatos.
- Evaluar los resultados de las pruebas realizadas, de acuerdo con los criterios de evaluación establecidos.
- 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 9. 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.

No obstante, cuando las características del puesto exijan otras competencias no exclusivamente técnicas, como son aquellos cuyo perfil requiera capacidad para liderar y coordinar equipos, iniciativa, etc. en la resolución de la convocatoria se tendrán en cuenta, además, los resultados de las pruebas psicotécnicas, entrevista y formación académica y complementaria.

2. Cuando se trate de una promoción interna, el nombramiento de la persona designada tendrá carácter provisional durante quince días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de seis 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 10. *Período mínimo de ocupación de un puesto*

El período mínimo de ocupación del puesto será de un 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 11. *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 12. *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 de este Convenio Colectivo, que se les aplicaba el Acuerdo Marco 1999/2000, incluidos a estos efectos el colectivo de trabajadores relacionado en el artículo 31 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, Sociedad Anónima», 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 2404,05 euros, esta cantidad fijada para el año 2001 se constituirá como Complemento personal no compensable ni absorbible y mantendrá los mismo incrementos que se estipulen 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 2404,05 euros 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 los sucesivos Convenios Colectivos para el salario base y que para el año 2001 queda fijado en 2404,05 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 31 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 III

#### Estructura salarial

#### Artículo 13. *Estructura salarial.*

La estructura salarial de los trabajadores de «Logista, Sociedad Anónima», 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 de diciembre de 1997.

2.7 Gratificación de la disposición final del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» 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.

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 en especie.

6.1 Retribución en especie.

7. Complementos de residencia.

7.1. Plus de residencia.

8. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

8.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

8.2 Gratificación por manejos de fondos.

8.3 Gratificación por pase a situación pasiva.

#### Artículo 14. *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, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Limitada», 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 2001, 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, Sociedad Anónima»-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, Sociedad Anónima», 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 una condición más beneficiosa «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 catorce pagas y el salario anual del nivel al que ha quedado adscrito conforme a la nueva clasificación profesional.

Este complemento se percibirá prorrateado en catorce mensualidades: Doce 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 artículo 31.

##### 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 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: Doce mensualidades ordinarias y las pagas de junio y diciembre.

##### 2.2 Aumentos periódicos por años de servicio.

Todo el personal que preste sus servicios fijos en «Logista, Sociedad Anónima», disfrutará de trienios, según los años de servicio en la empresa. Su número será ilimitado y su cuantía será la fijada para cada nivel retributivo.

Para el personal al que se venía aplicando el Acuerdo Marco 1999/2000, se mantendrá como condición más beneficiosa 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.

Para el personal al que se le venía aplicando el Convenio Colectivo de Midesa 1998/2000 mantendrá como condición más beneficiosa el derecho a seguir percibiendo el importe anual de los cuatrienios que tuviera devengados. En aquellos supuestos en que a 1 de enero de 2002 hubieran transcurrido tres años desde la fecha de devengo del último cuatrienio el trabajador tendrá derecho a percibir desde dicha fecha un nuevo trienio conforme a la tabla salarial de este nuevo Convenio Colectivo.

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, será considerado como mes completo.

##### 2.3 Gratificación por continuidad en el servicio.

Al personal en activo que cumpla veinticuatro años de servicios efectivos en «Logista, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima» de 1998 para todos aquellos trabajadores que venían percibiendo la prestación social por primaje de economato a 31 de diciembre de 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 de diciembre de 1997.

Es el complemento salarial, de carácter personal, establecido en el artículo 10 del Convenio Colectivo de «Tabacalera, Sociedad Anónima» de 1998 para el personal de las nuevas categorías que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 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, Sociedad Anónima» 1986».

Todo el personal que se encontrase en situación de activo en «Tabacalera, Sociedad Anónima» al 31 de diciembre de 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 recogidos en el punto 5.1 letra d del presente artículo. 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 por 100 de su salario base, aquellos trabajadores que desempeñen sus funciones con horarios nocturnos, entre el final de la jornada de tarde y el inicio de la jornada de mañana siguiente, siendo dichas funciones propias de horarios diurnos.

En los casos de personal que cobren los complementos de transposición 1 ó 5, se tendrán en cuenta éstos a la hora de hacer el cálculo del 30 por 100.

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 33.1 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 bilingües que lo estén percibiendo a la fecha de la firma del Convenio.

## 4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo.

### 4.1 Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, cuyo concepto se precisa en el artículo 19 del Acuerdo Marco 2001-2003 suscrito para el personal de «Altadis, Sociedad Anónima», y «Logista, Sociedad Anónima», sólo se abonarán 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 por 100 sobre el valor hora de la jornada ordinaria de trabajo correspondiente al año de que se trate. Sin embargo, cuando excedan de cuatro 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 por 100 sobre el referido valor.

A estos efectos se entenderá por trabajo nocturno el que se realice entre el final de la jornada de tarde y el inicio de la jornada de mañana del día siguiente. 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.

## 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 sólo 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 pro-

porcional 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. Complemento en especie.

### Labores promocionales.

Los trabajadores a los que se les venía aplicando el Acuerdo Marco 1999/2000 que a la firma de este Convenio tuvieran contrato indefinido o contrato eventual, mientras mantengan su actual vinculación con la empresa, seguirán percibiendo las siguientes labores de tabaco:

a) Mensualmente optarán entre tres cartones de tabaco negro (Ducados o BN) y tres cartones de tabaco rubio (Fortuna o Nobel).

b) Además de la asignación mensual, en junio y diciembre, meses en que se perciben asignaciones de carácter extraordinario, recibirán otros tres cartones de tabaco rubio o negro, según la opción elegida.

c) Asimismo, en los meses de junio y diciembre, recibirán un cartón de tabaco rubio de las labores de Altadis o una caja de Farias Superiores 50, a elección del trabajador.

## 7. Complementos de residencia.

### 7.1 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 de diciembre de 1997.

## 8. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.

### 8.1 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 35 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 12,02 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 18,03 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.

### 8.2 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.

### 8.3 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 15. *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.

## CAPÍTULO IV

### Tiempo de trabajo

#### Artículo 16. *Distribución de la jornada de trabajo.*

1. La jornada de trabajo en «Logista, Sociedad Anónima» queda establecida en 1.630 horas anuales, 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.

La distribución de la jornada de trabajo tendrá una distribución lineal entre todos los días laborables de lunes a viernes en turnos de mañana o tarde, iniciándose la jornada con carácter general a las siete y catorce horas respectivamente.

2. En los centros de trabajo, los trabajadores que actualmente desempeñan las funciones en jornada partida seguirán manteniendo dicha jornada, aplicándoseles las condiciones económicas pactadas relativas a kilometraje y comida.

3. 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.

No obstante, se respetarán los acuerdos adoptados o que puedan adoptarse en los correspondientes centros, entre el Comité de empresa o Delegados de Personal y la Dirección del centro, dentro de la tendencia general antes expuesta.

Cuando se desarrolle una jornada continuada superior a seis horas existirá un tiempo de treinta minutos de descanso. A todos los efectos, dicho período tendrá la consideración de trabajo efectivo.

#### 4. Servicios Centrales.

1. Personal con horario de 1.630 horas: Con carácter general, la jornada se realizará, de lunes a jueves, en el régimen de mañana y tarde y los viernes en jornada continuada.

2. Personal con condición individual más beneficiosa: 35 horas semanales. (Personal que tenía una jornada de 35,5 horas semanales a 25 de junio de 1998). Con carácter general:

Jornada de verano: desde el 15 de junio hasta el 15 de septiembre, Semana Santa y del 26 de diciembre hasta el 6 de enero.

De ocho a quince horas.

Resto del año:

De lunes a jueves: De nueve a catorce horas y de quince a diecisiete quince horas, con un margen de tolerancia para la comida de quince minutos, que se recuperará el día del hecho causante.

Viernes: De nueve a quince horas.

#### Artículo 17. *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 segunda quincena del mes de diciembre del año anterior.

#### Artículo 18. *Excepciones al régimen de jornada.*

Sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo referente a la duración de la jornada ordinaria de trabajo, se respetarán a título individual las situaciones más beneficiosas que ya estén reconocidas por la empresa.

#### Artículo 19. *Jornada reducida.*

1. Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo algún menor de ocho años o a un disminuido físico, psíquico o sensorial que no desempeñe una actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de la jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario, entre al menos, un cuarto y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

Cuando se trate de asistir a un disminuido físico, psíquico o sensorial o cuando la edad del menor es inferior a los seis años, 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.

Sin embargo, en los casos de prolongación del derecho desde los seis hasta los ocho años de edad del menor, la reducción de la jornada se efectuará en la forma que determine la Dirección del centro, teniendo en cuenta las necesidades productivas y de organización en el centro de trabajo, aunque siempre dentro del turno de trabajo habitual del trabajador.

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 100 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 V

### Permisos

#### Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

##### 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.

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, sólo 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 por 100 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 concurren 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.

2. 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,

3. 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 seis 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 artículo 48 del Acuerdo Marco 2001/2003.

4. 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 kilómetro de la residencia habitual del trabajador.

5. Por razón de matrimonio.

El trabajador que contraiga matrimonio tendrá derecho a quince 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.

6. 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.

7. 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 100 del total de asignaturas de su curso, o repitiese 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.

8. 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 21. *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 VI

### Vacaciones

Artículo 22. *Distribución de las vacaciones.*

El personal de la empresa dispondrá de veintidós días laborables de vacaciones retribuidas al año.

Con carácter general el trabajador disfrutará sus vacaciones durante el verano y preferentemente en los meses de julio y agosto.

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.

Artículo 23. *Días de descanso por productividad.*

Se garantiza a todos los trabajadores el derecho a cuatro 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 24. *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 VII

### Clasificación profesional

Artículo 25.

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 esta 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, Sociedad Anónima».

Para ello la política de recursos humanos de Logista 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 26. *Grupo profesional de operaciones.*

##### Definición del grupo.

Los trabajadores de «Logista, Sociedad Anónima», 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.

##### Criterios de promoción a nivel 2.

Permanencia de cuatro años de trabajo efectivo en nivel 1. Transcurrido dicho período los trabajadores pasarán automáticamente a nivel 2.

##### 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 ESO.

Haber realizado el Curso Básico de Seguridad e Higiene de treinta 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, 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 (traspaleta eléctrica, recogepedidos, carretilla frontal, retráctil y resto de equipos de manipulación) más pruebas propias de gestión de almacén.

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

#### Artículo 27. *Grupo Profesional de Administración.*

##### Definición del grupo.

Las funciones profesionales que realizan los trabajadores de «Logista, Sociedad Anónima» 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 puestos como el de secretaria 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 28. *Grupo Profesional de Técnicos.*

Definición del grupo.

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de «Logista, Sociedad Anónima» 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:

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.  
 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.

Prueba de acceso, excepto para postgraduados que hayan concluido el proceso formativo.

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 éstas 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 necesario 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 29. *Grupo Profesional de Mandos.*

Definición del grupo.

La función profesional del personal de «Logista, Sociedad Anónima» 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 (treinta horas).

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 debe 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, Sociedad Anónima» 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, Sociedad Anónima» 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 ó 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 multidisciplinarios, 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.

## CAPÍTULO VIII

### Empleo

#### Artículo 30. *Conversión de contratos temporales en indefinidos.*

Conscientes ambas partes de la necesidad de abordar el problema de la temporalidad, a fin, por una parte, de dar estabilidad a los trabajadores y, por otra, de garantizar una mayor y mejor adecuación al puesto de trabajo, alcanzan los siguientes acuerdos:

1. Todos los trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo tengan contrato temporal en vigor y que a 15 de septiembre de 2000 llevaran al menos un año de trabajo efectivo en la empresa, pasarán a tener contrato indefinido, con reconocimiento de la antigüedad correspondiente.

2. Todos los trabajadores que a la firma de este Convenio Colectivo tengan contrato temporal en vigor y que a 28 de diciembre de 2001 llevaran al menos dos años de trabajo efectivo en la empresa, pasarán a tener contrato indefinido, con reconocimiento de la antigüedad correspondiente. Se les adscribirá al nivel I del Grupo de Operaciones de la nueva clasificación profesional que se pacta, con el salario correspondiente al mismo.

#### Artículo 31. *Equiparación de Auxiliares Operativos.*

Los Auxiliares Operativos con contrato indefinido, incluido a estos efectos el colectivo recogido en el artículo 30 punto 1, 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, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», con la transposición y actualizaciones salariales que correspondan al nuevo sistema de clasificación profesional que se pacta en este Convenio Colectivo. Dicha medida tendrá carácter retroactivo.

## CAPÍTULO IX

### Movilidad funcional y geográfica

#### Artículo 32. *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, Sociedad Anónima».

#### Artículo 33. *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 seis 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 34. *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 cuarenta 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, Sociedad Anónima» podrá solicitar voluntariamente su traslado a otro puesto de trabajo del mismo grupo profesional y nivel retributivo que exija cambio de residencia, siempre que hubiera permanecido al menos un año en su actual destino.

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 treinta 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.

Los supuestos de traslado a petición del trabajador no generarán derecho a percibir compensación por viajes, dietas o cualquier otro concepto.

### 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 quince 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 artículo 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 efectuaran 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 cuarenta y cinco años sólo 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 quince años a partir de la fecha del traslado anterior.

c) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, a partir del 1 de enero de 2002, 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 veinticinco días de dietas correspondientes al trabajador. Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda de 390,66 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 23.439,47 euros. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la empresa antes de transcurridos cinco 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 diez 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 artículo 40 del Estatuto de los Trabajadores,

tendrán derecho a una indemnización de cuarenta y cinco días de salario por año de servicio, con un límite máximo de dos 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 35. *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 período 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 sólo 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 artículo 40.4 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X

### Previsión social complementaria-plan de pensiones de empleo de «Logista, Sociedad Anónima»

#### Artículo 36. *Regulación del Plan de Pensiones de Empleo de «Logista, Sociedad Anónima».*

Los trabajadores de la empresa 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, en aplicación y desarrollo de lo pactado en el Acta de fecha 15 de julio de 1999, entre la empresa y la representación laboral, el personal en activo de la empresa tendrá derecho a las prestaciones que otorga el «Plan de Pensiones de Empleo de «Logista, Sociedad Anónima»», en la forma y condiciones que se regulan en su propio Reglamento, que se adjunta como anexo del presente texto.

Dado que en este Convenio Colectivo se ha modificado la estructura salarial y a fin de que los trabajadores no queden perjudicados en sus actuales derechos prestacionales (cuantía de las aportaciones obligatorias de la empresa y prestaciones futuras), el artículo 20 y concordantes del Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de «Logista, Sociedad Anónima» deberán modificarse, con el fin de adaptar los conceptos retributivos que configuran el haber regulador a la nueva Estructura Salarial acordada, sin que en ningún caso puedan establecerse nuevos haberes reguladores individuales inferiores a los existentes a la fecha de entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Las obligaciones económicas de la empresa serán las derivadas de los compromisos establecidos en dicho Reglamento en su actual redacción, hasta tanto no sea adaptado por la Comisión de Control, en cuyo momento tales obligaciones serán las que deriven de las modificaciones que se acuerden.

## CAPÍTULO XI

### Vestuario de trabajo

#### Artículo 37. *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 38. *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 (EPI'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:

Al personal masculino, le corresponderán dos prendas de una sola pieza, de calidad razonable y con cremallera para invierno y cuatro polos y dos pantalones para verano.

Al personal femenino, le corresponderán dos batas o dos prendas de una sola pieza, de calidad razonable y con cremallera para invierno y cuatro polos y dos pantalones para verano. A las trabajadoras que se encuentren en estado de gestación se les dotará de prendas de trabajo adecuadas a su situación.

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

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 (EPI), 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 39. *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 XII

### Interpretación y vigilancia del convenio y solución extrajudicial de conflictos

Artículo 40. *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, Sociedad Anónima». 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 ASEC (Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales) o, en su caso, a la vía judicial.

b) Asimismo, entenderá de todos aquellos asuntos que le sean encomendados en virtud de lo dispuesto en el presente Convenio.

3. 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 veinte días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de una de las dos representaciones.

4. 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 por 100 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 41. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas con fecha 25 de enero de 1996 y publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 8 de febrero de 1996.

Disposición transitoria única.

Los trabajadores a los que se les venía aplicando el Acuerdo Marco 1999/2000 para el personal de «Tabacalera, Sociedad Anónima» y «Logista, Sociedad Limitada», así como a los trabajadores que se les venía aplicando el Convenio Colectivo de Midesa 1998/2000, se adscribirán a las nuevas categorías profesionales que se pactan en este Convenio Colectivo, de acuerdo con el cuadro de transposición que se adjunta como anexo III.

## ANEXO I

### Tablas de salarios y retribuciones vigentes de «Logista, Sociedad Anónima», año 2001

Grupo	Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
1. Salario base o de calificación	III	2.347,96	390.666
	II	1.971,32	328.000
	I	1.642,77	273.333

Grupo	Niveles	Euros/mes	Pesetas/mes
Técnicos.	III	1.788,62	297.600
	II	1.490,51	248.000
	I	1.242,10	206.666
Administración.	III	1.326,30	226.666
	II	1.161,96	193.333
	I	921,56	153.333
Operaciones.	III	1.202,03	200.000
	II	1.041,76	173.333
	I	818,09	136.118
<b>2. Complementos personales</b>			
2.1 Complementos de transposición 3 .....		1.375,34	228.837
Complemento de transposición 4:			
Grupo Mandos, Técnico y Admón.:			
Jornada continuada .....		75,86	12.622
Jornada partida .....		93,99	15.639
Grupo Operaciones:			
Jornada continuada .....		103,74	17.261
Jornada partida .....		121,87	20.277
2.2 Aumentos periódicos por años de servicio:			
Mandos.	III	37,94	6.313
	II	37,70	6.273
	I	37,21	6.191
Técnicos.	III	37,82	6.293
	II	37,70	6.273
	I	31,05	5.167
Administración.	III	37,21	6.191
	II	37,15	6.181
	I	23,04	3.833
Operaciones.	III	24,62	5.760
	II	33,96	3.403
<b>3. Complemento de puesto de trabajo</b>			
3.3 Gratificación por razón de jornada:			
Conductor SS.CC. (N. VIII) .....		208,41	34.694

*Retribución de contratos en prácticas*

Ingeniero Superior . 1.º año/2.º año . 100% Salario/Gr. Técnico Nivel I.	Más de 12,02 millones hasta 18,03 .....	399,67	66.499
Titulado Superior .. 1.º año ..... 85% Salario/Gr. Técnico Nivel I.	Más de 18,03 millones hasta 24,04 .....	462,37	76.932
2.º año ..... 90% Salario/Gr. Técnico Nivel I.	Más de 24,04 millones hasta 30,05 .....	525,06	87.363
Titulado Medio ..... 1.º año ..... 80% Salario/Gr. Técnico Nivel I.	Más de 30,06 millones hasta 36,06 .....	595,60	99.099
2.º año ..... 85% Salario/Gr. Técnico Nivel I.	Más de 36,06 millones hasta 42,07 .....	666,12	110.833
Titulado F.P.2 ..... 1.º año ..... 75% Salario/Gr. Admón. Nivel II.	Más de 42,07 millones hasta 48,08 .....	752,32	125.175
2.º año ..... 85% Salario/Gr. Admón. Nivel II.	Más de 48,08 millones hasta 54,09 .....	793,11	131.963
	Más de 54,09 millones hasta 60,10 .....	847,20	14.963
	Más de 60,10 millones hasta 66,11 .....	938,99	156.234
	Más de 66,11 millones hasta 72,12 .....	1.044,90	173.856
	Más de 72,12 millones hasta 78,13 .....	1.150,79	191.475
	Más de 78,13 millones hasta 84,14 .....	1.270,82	211.447
	Más de 84,14 millones hasta 90,15 .....	1.420,38	236.332
	Más de 90,15 millones hasta 120,20 .....	1.605,01	267.052
	Más de 120,20 millones hasta 150,25 .....	1.810,71	301.277
	Más de 150,25 millones hasta 180,30 .....	2.046,18	340.455
	Más de 180,30 millones hasta 210,35 .....	2.311,43	384.590
	Más de 210,35 millones .....	2.600,35	432.662

*Gratificación por manejo de fondos*

	Eruos/año	Pesetas/año
Hasta 1,20 millones .....	195,92	32.599
Más de 1,20 millones hasta 3,01 .....	242,94	40.422
Más de 3,01 millones hasta 6,01 .....	289,96	48.246
Más de 6,01 millones hasta 12,02 .....	344,81	57.372

*Dietas por comision de servicio*

	Euros/día	Pesetas/día
Dieta completa .....	86,16	14.337

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecido en 37,10 pesetas, equivalente a 0,22 euros.

## ANEXO II

**Tablas de salarios y retribuciones vigentes de «Logista, Sociedad Anónima», año 2002**

Grupo	Niveles	Euros/mes
<b>1. Salario base o de calificación</b>		
Mandos.	III	2.416,05
	II	2.028,49
	I	1.690,41
Técnicos.	III	1.840,49
	II	1.533,73
	I	1.278,12
Administración.	III	1.401,81
	II	1.195,66
	I	948,29
Operaciones.	III	1.236,89
	II	1.071,97
	I	841,81
<b>2. Complementos personales</b>		
2.1 Complementos de transposición 3 .....		1.415,22
Complemento de transposición 4:		
Grupo Mandos, Técnico y Admón:		
Jornada continuada .....		78,06
Jornada partida .....		96,72
Grupo Operaciones:		
Jornada continuada .....		106,74
Jornada partida .....		125,40
<b>2.2 Aumentos periódicos por años de servicio:</b>		
Mandos.	III	38,96
	II	38,72
	I	38,23
Técnicos.	III	38,84
	II	38,72
	I	32,07
Administración.	III	38,23
	II	38,17
	I	24,06

Grupo	Niveles	Euros/mes
Operaciones.	III	35,64
	II	34,98
	I	21,47

**3. Complemento de puesto de trabajo****3.3 Gratificación por razón de jornada:**

Conductor SS.CC. (N. VIII) .....	214,45
----------------------------------	--------

*Retribución de contratos en prácticas*

Ingeniero Superior . 1.º año/2.º año .	100% Salario/Gr. Técnico Nivel I.
Titulado Superior .. 1.º año .....	85% Salario/Gr. Técnico Nivel I.
2.º año .....	90% Salario/Gr. Técnico Nivel I.
Titulado Medio ..... 1.º año .....	80% Salario/Gr. Técnico Nivel I.
2.º año .....	85% Salario/Gr. Técnico Nivel I.
Titulado F.P.2 ..... 1.º año .....	75% Salario/Gr. Admón. Nivel II.
2.º año .....	85% Salario/Gr. Admón. Nivel II.

*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 30,06 millones hasta 36,06 .....	595,60
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 105,25 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 comision de servicio*

	Euros/día
Dieta completa .....	88,66

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio, queda establecida en 37,10 pesetas equivalente a 0,22 euros.

## ANEXO III

## Transposición del sistema de clasificación profesional de «Logista, Sociedad Anónima»

Niveles	Gr. Operaciones	Gr. Administración	Gr. Técnico	Gr. Mandos
Nivel I.	Auxiliar Operativo. Auxiliar de Limpieza.	Auxiliar Almacén. Aux. Admtvo. Telef. de Pedidos. Ayudante de Caja. Ordenanza. Telefonista-Recepcionista. Administrativo nueva entrada. Visitador puntos de venta. Operador de terminal. Oficial Administrativo. Secretaria	Titulado/Licenciado en prácticas. Prácticas.  Operador Programador. N.V.	Jefe de Alm. Tabaco. Jefe de Alm. Timbre. Jefe de Turno. Jefe de Almacén. (Niveles I.V).
Nivel II.	Operario de Almacén. Portero.	Secretaria bilingüe. Experto. Titulado F.P. 2.	Técnico de Mantenimiento. Ingenieros/Titulados superiores.  Titulado G.º Medio (Exp). Especialistas con titulación y experiencia.	Los puestos de Niveles III, G.º 1.º-2.º
Nivel III.	Capataz. Encargado Serv. Aux. Conductor. Serv. Ext.	J.U. Admón y Control. J.U. Cont y Control G. J.U. Gestión Comercial. J. Unidad Tesorería (Niveles I.V).  Experto Aduanas.	Ing./Titulados Sup. con exp.y Resp J..  Tit G.º Medio (Exp) y Rep Jerarq.	Los puestos de Niveles I- II, G.º 1.º-2.º

\* Para los trabajadores con la categoría de Técnico a los que se les viene aplicando el Convenio Colectivo de Midesa 1998/2000, se adscribirán a los niveles III del Grupo Administración, a los niveles I, II, III del Grupo Técnicos o al nivel I del Grupo Mandos, de acuerdo con las funciones que desarrollan y requisitos que se exigen para los mismos.

REGLAMENTO DE ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES  
DE EMPLEO DE «LOGISTA, S. A.»

## 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 la entidad promotora.

Base reguladora: Magnitud básica para la determinación de las prestaciones en el colectivo A de este plan de pensiones.

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.

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.

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 expediente de regulación de empleo, 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 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.

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 aquella.

Promotor, empresa o entidad promotora: Promotor, empresa o entidad promotora, es «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Anónima».

## 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, Sociedad Anónima», y se rige por lo establecido en la Ley 8/1987, de 8 de junio, de Planes y Fondos de Pensiones, parcialmente modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, así como en el Real Decreto 1307/1988, de 30 de septiembre, aprobatorio del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, a su vez modificado por el Real Decreto 1589/1999, de 15 de octubre, 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 de 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 1999.

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 «Logista, Sociedad Anónima», 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: 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 en el que se integra el presente plan de pensiones.

Artículo 5. *Adscripción.*

El plan se halla integrado en el fondo de pensiones denominado «Fondo Postal 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, Sociedad Anónima», en su calidad de empresa promotora.

b) Los partícipes, 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.

c) Los partícipes en suspenso.

## 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:

a) Los empleados con contrato de trabajo por tiempo indefinido: A partir de que superen el período de prueba.

b) Los empleados con contrato de trabajo temporal: A partir de que alcancen, al menos, dos años de antigüedad en la empresa.

3. Los empleados de la empresa promotora que, en el marco de un expediente de regulación de empleo, se acojan a la situación de prejubilación, podrán mantenerse en el plan de pensiones de empleo de «Logista, Sociedad Anónima» hasta causar derecho a la jubilación 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 A: Serán encuadrados en este colectivo A quienes:

A) Ostenten, a fecha 31 de diciembre de 2000, la condición de partícipes en activo, en situación de asimilación al alta, o de partícipes en suspenso, en el plan de pensiones del sistema de empleo de «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada», y opten voluntariamente por solicitar su encuadramiento en este colectivo A del plan de pensiones conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del presente Reglamento.

B) Se incorporen a la empresa promotora («Logista, Sociedad Anónima») procedentes de «Altadis, Sociedad Anónima» y pertenezcan al colectivo A del plan de pensiones de empleo de «Altadis, Sociedad Anónima».

5.2 Colectivo B: Se mantendrán los siguientes subcolectivos:

A) Subcolectivo B1: Serán encuadrados en este subcolectivo B1 quienes:

a) Ostenten, a fecha 31 de diciembre de 2000, la condición de partícipes en activo, en situación de asimilación al alta, o de partícipes en suspenso, en el plan de pensiones del sistema de empleo de «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada» y opten voluntariamente por solicitar su encuadramiento en este colectivo B del plan de pensiones, conforme a lo establecido en la disposición adicional primera del presente Reglamento.

b) Siendo empleados de «Logista, Sociedad Anónima» a 31 de diciembre de 2000, y reuniendo a dicha fecha los requisitos establecidos en el Reglamento del plan de pensiones de empleo de «Logista, Sociedad Limitada», no hubieran ejercitado su derecho de adhesión al mismo.

c) Siendo empleados de «Logista, Sociedad Anónima» a 31 de diciembre de 2000, hubieran sido contratados por «Logista, Sociedad Limitada» y cumplan los requisitos de adhesión al presente plan de pensiones con posterioridad a dicha fecha.

d) Se incorporen a la empresa promotora («Logista, Sociedad Anónima») procedentes de «Altadis, Sociedad Anónima», bien sin pertenecer al plan de pensiones de empleo de «Altadis, Sociedad Anónima», bien perteneciendo al colectivo B del citado plan de pensiones.

B) Subcolectivo B2: Serán encuadrados en este subcolectivo B2 quienes sean o habiendo sido contratados por «Logista, Sociedad Anónima», cumplan los requisitos de adhesión al presente plan de pensiones con posterioridad al día 31 de diciembre de 2000, no procedan de «Altadis, Sociedad Anónima» y se hallen sujetos al Convenio Colectivo que sea de aplicación en los centros de trabajo de la extinta «Logista, Sociedad Limitada».

C) Subcolectivo B3: Serán encuadrados en este subcolectivo B3 quienes:

a) Ostenten, a fecha 31 de diciembre de 2000, la condición de partícipes en cualquiera de los subplanes del plan de pensiones «Midesa», y opten voluntariamente por solicitar su encuadramiento en este subcolectivo B3 del plan de pensiones.

b) Sean o habiendo sido contratados por «Logista, Sociedad Anónima», cumplan los requisitos de adhesión al presente plan de pensiones con posterioridad al día 31 de diciembre de 2000, no procedan de «Altadis, Sociedad Anónima» y se hallen sujetos al Convenio Colectivo de «Midesa, Sociedad Anónima».

5.3 Colectivo C: Serán encuadrados en este colectivo C los empleados de «Midesa» anteriores a su fusión con «Logista, Sociedad Limitada» (23 de julio de 1999), así como los empleados ingresados en centros de trabajo de «Midesa» entre la fecha de su fusión con «Logista, Sociedad Limitada» (23 de julio de 1999) y el día 31 de diciembre de 2000.

Se mantendrán los dos siguientes subcolectivos:

A) Subcolectivo C1: Quienes ostenten, a 31 de diciembre de 2000, la condición de partícipes en el subplan I del plan de pensiones «Midesa», así como quienes ostenten la condición de partícipes en el subcolectivo C2 que se define a continuación, a partir del cumplimiento de los cuarenta y cinco años de edad.

B) Subcolectivo C2: Quienes ostenten, a 31 de diciembre de 2000, la condición de partícipes en el subplan II del plan de pensiones «Midesa».

Los empleados de «Midesa» anteriores a la fusión con «Logista, Sociedad Limitada» (23 de julio de 1999), así como a los empleados ingresados en centros de trabajo de la antigua «Midesa» entre la fecha de fusión con «Logista, Sociedad Limitada» (23 de julio de 1999) y el día 31 de diciembre de 2000, que a 31 de diciembre de 2000 no hubieran solicitado su adhesión al plan de pensiones «Midesa», se incorporarán en su caso al colectivo C de este plan de pensiones, siendo adscritos al subcolectivo C1 quienes tengan cumplidos los cuarenta y cinco años, y al subcolectivo C2 quienes cuenten con menos de cuarenta y cinco años de edad.

#### Artículo 9. *Alta del partícipe.*

1. 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 por escrito a la comisión de control del plan de pensiones, pudiendo presentar la solicitud 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 competará 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 período de prueba establecido.

#### Artículo 10. *Derechos de los partícipes.*

Corresponderán a los partícipes del plan de pensiones 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 sus representantes en la comisión de control del plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

c) De acuerdo con lo establecido en el artículo 7.3 de la Ley de Planes de Pensiones, los partícipes ostentan la mayoría absoluta en la gestión

y el control del plan de pensiones, ejerciéndola a través de la comisión de control del plan.

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 movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.

C) Derechos de información:

a) Los partícipes, mediante solicitud por escrito a la comisión de control, podrán conocer los aspectos fundamentales o los resultados generales del plan. Podrá, no obstante, denegarse la información solicitada cuando, a juicio de la comisión de control, pudieran ponerse en peligro los legítimos intereses del plan o afectarse la intimidad personal de otro u otros partícipes del plan. La comisión de control deberá contestar, igualmente por escrito, en un plazo no superior a treinta días a contar desde la recepción de la solicitud de información.

b) Los partícipes conocerán, a través de la comisión de control, el balance, cuenta de resultados, memoria e informes de auditoría del fondo de pensiones.

c) Todo partícipe recibirá, con periodicidad anual, una información consistente en:

a') Una certificación de las aportaciones realizadas durante el año natural.

b') Una certificación del valor de sus derechos consolidados al 31 de diciembre de cada año.

d) El «boletín» del plan de pensiones se considerará, a todos los efectos, como instrumento habitual de comunicación e información con los partícipes.

#### Artículo 11. *Obligaciones de los partícipes.*

Los partícipes 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 el 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 suspenso.*

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 suspenso.

2. Igualmente adquirirán la condición de partícipes en suspenso, 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 suspenso recuperarán la condición de partícipes en activo con la mera reiniciación de sus aportaciones obligatorias al plan de pensiones. No obstante, los partícipes en suspenso encuadrados en el colectivo A tienen derecho a recuperar plenamente su situación de antigüedad en el plan una vez que cese la circunstancia que originó la suspensión, en cuyo caso deberán abonar al plan la equivalencia de la totalidad de las aportaciones obligatorias, tanto directas como imputadas, correspondientes al período de suspensión, que será calculada mediante la capitalización actuarial de las mismas.

4. Los partícipes en suspenso gozarán de los derechos siguientes:

a) Ostentar la cualidad de electores y de elegibles para la elección de sus representantes en la comisión de control del plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

- b) Ejercer la titularidad de sus derechos consolidados, determinados éstos de conformidad con lo establecido en el presente Reglamento.
- c) Movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.
- d) Solicitar y obtener de la comisión de control del plan certificados de pertenencia al mismo.
- e) Recibir una certificación anual con especificación del valor de sus derechos consolidados, calculados conforme a lo establecido en el presente Reglamento y referidos al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior.
- f) Conocer, a través de la comisión de control, el balance, cuenta de resultados, memoria e informes de auditoría del fondo de pensiones.
- g) El «boletín» del plan de pensiones se considerará, a todos los efectos, como instrumento habitual de comunicación e información con los partícipes.

5. Son obligaciones de los partícipes en suspenso las siguientes:

- a) Cumplir regular y puntualmente cuantas obligaciones establece este Reglamento y preceptúen las disposiciones vigentes.
- b) Cumplimentar los requisitos establecidos por el presente Reglamento para el 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 en suspenso respecto de las consecuencias que se deriven de ello, quedando completamente exonerado el plan de pensiones de los efectos de las mismas.

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 integrar sus derechos consolidados en el plan de pensiones que él mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33 y 34, ó 40 y 41, según proceda, del presente Reglamento.
- b) Por terminación del plan, debiendo proceder el sujeto que ha dejado de ser partícipe a integrar sus derechos consolidados en el plan de pensiones que él mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 33 y 34, ó 40 y 41, según proceda, del presente Reglamento.
- c) Por causar derecho a las prestaciones derivadas de las contingencias previstas en este Reglamento.
- d) En el caso de los partícipes en situación de asimilación al alta a que se refiere el artículo 8.3 del presente Reglamento, por renunciar voluntariamente a tal situación y proceder a la movilización de sus derechos consolidados en el plan de pensiones.

2. En el momento de la baja laboral del partícipe, la empresa promotora lo comunicará a la comisión de control del plan para que ésta, a su vez, dé traslado de dicha comunicación a la entidad gestora, o a la compañía aseguradora, en su caso, junto con todos los datos necesarios para determinar el importe de sus derechos consolidados. No obstante ello, el partícipe podrá mantenerse en el plan de pensiones a título de partícipe en suspenso del mismo.

SECCIÓN SEGUNDA. DE LOS BENEFICIARIOS

Artículo 14. *Beneficiarios del plan de pensiones.*

Son beneficiarios del plan de pensiones aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones de conformidad con lo establecido para cada contingencia en el presente Reglamento.

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 tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de sus representantes

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 este Reglamento al producirse las contingencias previstas en el mismo.

b) Percibir la prestación que se pudiera constituir con cargo al importe de los derechos consolidados existentes al tiempo de producirse la contingencia, si el partícipe tenía la consideración de suspenso en dicho momento.

c) La titularidad, junto con los partícipes, de los recursos patrimoniales afectos al plan de pensiones.

C) Derechos de información:

a) Los beneficiarios, mediante solicitud por escrito a la comisión de control, podrán conocer los aspectos fundamentales o los resultados generales del plan. Podrá, no obstante, denegarse la información solicitada cuando, a juicio de la comisión de control, pudieran ponerse en peligro los legítimos intereses del plan o afectarse la intimidad personal de otro u otros partícipes del plan.

b) Todo beneficiario recibirá, con periodicidad anual, una certificación de las prestaciones devengadas y de las retenciones fiscales practicadas a 31 de diciembre de cada año.

c) El «boletín» del plan de pensiones se considerará, a todos los efectos, como instrumento habitual de comunicación e información con los beneficiarios.

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, 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, Sociedad Anónima».

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 en cuanto a los colectivos y personas que lo integran, 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 aquélla 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 y resulten estrictamente necesarios para realizar las correspondientes valoraciones actuariales.

## 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 o de calificación.
- b) Aumentos periódicos por años de servicio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de junio y diciembre.
- d) Garantías personales.
- e) Gratificaciones por jornada, puesto de trabajo, especiales y para el personal no reestructurado de cargo.

2. El salario o haber regulador de los partícipes encuadrados en el subcolectivo B3 del colectivo B del presente plan de pensiones estará formado por los conceptos retributivos, en cómputo anual, siguientes:

- a) Salario base.
- b) Plus convenio.
- c) Complemento categoría.
- d) Antigüedad.

3. 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 nivel salarial fijado en el Convenio Colectivo de «Logista, Sociedad Anónima» pactado en cada momento.

4. 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, Sociedad Anónima».

5. El salario o haber regulador de los partícipes excluidos de Convenio Colectivo será el equivalente al del nivel salarial fijado en el Convenio Colectivo de «Logista, Sociedad Anónima» pactado en cada momento que resulte igual, o inmediatamente inferior, al 84,5 por 100 de su retribución fija anual.

6. No se incluirán en el concepto de salario o haber regulador las garantías personales, gratificaciones por jornada, puesto de trabajo y especiales que no se encuentren comprendidas en el Convenio Colectivo de «Logista, Sociedad Anónima» vigente en la fecha de formalización del presente plan de pensiones (15 de julio de 1999).

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 colectivo A: 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 B1 del colectivo B: Un 8,30 por 100 (ocho con treinta por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

1.3 Partícipes encuadrados en los subcolectivos B2 y B3 del colectivo B: 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 subcolectivo C1 del colectivo C de este plan de pensiones. Su cuantía anual se determinará en las revisiones financiero-actuariales a que se refiere el artículo 43 del presente Reglamento, procediéndose a efectuar las correcciones oportunas de conformidad con los informes actuariales sobre la evolución del plan referidos a cada período. En cualquier caso, las aportaciones de la empresa promotora no podrán superar los límites máximos legales vigentes en cada momento.

3. Si en el plazo de treinta 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.

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 colectivo A: Un 2 por 100 (dos por ciento) del salario o haber regulador devengado por el mismo durante dicho período mensual.

1.2 Partícipes encuadrados en el subcolectivo B1 del colectivo B: Un 2 por 100 (dos por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

1.3 Partícipes encuadrados en los subcolectivos B2 y B3 del colectivo B: Un 1,60 por 100 (uno con sesenta por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

2. 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.

Artículo 23. *Aportaciones voluntarias de los partícipes.*

1. Los partícipes en activo podrán efectuar aportaciones voluntarias adicionales en la cuantía y momento que tengan por conveniente, siempre y cuando que, sumadas a las obligatorias, no superen los límites legales vigentes en cada momento.

2. 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 A y en el subcolectivo C1 del colectivo C, y en el fondo de capitalización individual correspondiente en el caso de los partícipes encuadrados en el colectivo B y en el subcolectivo C2 del colectivo C.

3. Los partícipes encuadrados en el subcolectivo C2 del colectivo C únicamente efectuarán aportaciones voluntarias al plan de pensiones, y tendrán la cuantía y periodicidad que los propios partícipes establezcan en su boletín de adhesión al plan de pensiones.

Artículo 24. *Domicilio de pago de las aportaciones.*

El pago de las aportaciones, tanto de la empresa promotora como de los partícipes, será realizado en el domicilio social de aquélla.

Artículo 25. *Suspensión de las aportaciones.*

A) Suspensión de las aportaciones de la empresa promotora y de los partícipes:

La suspensión de las aportaciones de la empresa promotora y de los partícipes sólo 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 servicio militar obligatorio o prestación social sustitutoria, 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 A*

Artículo 26. *Sistema financiero y modalidad.*

El colectivo A del presente plan de pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual, y en la modalidad de plan mixto de aportación y prestación definidas para todas las contingencias.

Artículo 27. *Provisión matemática y fondo de capitalización.*

1. La provisión matemática para las prestaciones en las que el plan asuma un riesgo estará constituida por la cifra que represente el exceso del valor actual actuarial de las prestaciones futuras contempladas en el plan, sobre el valor actual actuarial de las aportaciones futuras.

2. Cuando la provisión matemática se calcule una vez devengada la prestación, por consistir ésta en una renta, su importe coincidirá con el valor actual actuarial de los pagos futuros que completen la misma.

3. El fondo de capitalización estará constituido, en su caso, por el conjunto de las aportaciones voluntarias de los partícipes, por los derechos consolidados provenientes de otros planes de pensiones y por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Artículo 28. *Reserva patrimonial y margen de solvencia.*

1. El plan constituirá una reserva patrimonial que será destinada a la cobertura del margen de solvencia.

2. La cuantía mínima del margen de solvencia será la establecida en el artículo 19 del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones, o disposición que en el futuro le sustituya.

3. En el momento de reducirse el margen de solvencia mínimo legal, se procederá a reducir las prestaciones, salvo que la Comisión de Control acuerde incrementar las aportaciones obligatorias de los partícipes.

Artículo 29. *Derechos consolidados.*

1. Constituirán los derechos consolidados del partícipe en activo la provisión matemática que le corresponda de acuerdo con el sistema actuarial utilizado, así como la cuota parte de las reservas patrimoniales que integren la cuantía total del margen de solvencia. Igualmente formarán parte de los derechos consolidados del partícipe en activo, en su caso, los que le correspondan en el fondo de capitalización independiente a que se refiere el artículo 23.2 del presente Reglamento, y los derechos provenientes de otros planes de pensiones, que, asimismo, se integrarán en el mencionado fondo de capitalización.

2. Constituirán los derechos consolidados del partícipe en suspenso calculados a la fecha de acceder a dicha situación, la provisión matemática que le corresponda de acuerdo con el sistema actuarial utilizado, y la cuota parte de las reservas patrimoniales que integren la cuantía total del margen de solvencia. Igualmente, formarán parte de los derechos consolidados del partícipe en suspenso, en su caso, los que le correspondan en el fondo de capitalización independiente a que se refiere el artículo 23.2 del presente Reglamento, y los derechos provenientes de otros planes de pensiones, que, asimismo, se integrarán en el mencionado fondo de capitalización. Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de resultados financieros netos que les correspondan durante el período de su mantenimiento en el plan.

*Subsección segunda. Colectivo B*

Artículo 30. *Sistema financiero y modalidad.*

El colectivo B del presente plan de pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual, y en la modalidad de

aportación definida para todas las contingencias, con prestación mínima garantizada para las contingencias de invalidez y de fallecimiento en activo. Los capitales en riesgo correspondientes a las prestaciones de invalidez y de fallecimiento en activo serán totalmente asegurados por el plan de pensiones.

Artículo 31. *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 a la financiación de los capitales en riesgo correspondientes a las prestaciones de invalidez y fallecimiento de activo, que tendrá carácter prioritario y, en su caso, por los derechos consolidados provenientes de otros planes de pensiones, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

Artículo 32. *Derechos consolidados.*

1. Constituirán los derechos consolidados de los partícipes en activo la cuota parte del fondo de capitalización que les corresponda, determinada en función de sus aportaciones directas e imputadas, minoradas en la parte de las aportaciones obligatorias destinada a la financiación de los capitales en riesgo correspondientes a sus prestaciones de invalidez y fallecimiento de activo y, en su caso, de los derechos provenientes de otros planes de pensiones, así como de las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

2. Constituirán los derechos consolidados del partícipe en suspenso, calculados a la fecha de acceder a dicha situación, la parte del fondo de capitalización que le corresponda. Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de resultados financieros netos que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el plan.

*Subsección tercera. Disposiciones comunes a los colectivos A y B*

Artículo 33. *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 los apartados a) y d) 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.

Artículo 34. *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. Para disponer de los derechos consolidados, el partícipe deberá designar el plan de pensiones en que desee integrar la cuantía de los mismos. Efectuada dicha designación, la entidad gestora dispondrá de un plazo máximo de quince días, contados a partir del momento en que le sea aportada la documentación necesaria, para proceder a transferir los derechos consolidados al fondo de pensiones que se haya designado.

2. 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 aquellos por la imputación de resultados que le corresponda.

3. Efectuada la operación de transferencia, la entidad gestora dará cuenta de la misma a la comisión de control del plan.

Artículo 35. *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 su totalidad o en parte, en situaciones de enfermedad grave o de desempleo de larga duración.

La liquidación de los derechos consolidados del partícipe podrá instrumentarse mediante un pago único o mediante pagos sucesivos, si bien en este 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.

2. La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en los 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, cualquier dolencia o lesión física o psíquica que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período mínimo y continuado de tres meses, y requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo. Igualmente se considerará enfermedad grave, a tales efectos, cualquier dolencia o lesión física o psíquica 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 último 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 pública por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, y siempre y cuando, además, supongan para aquél una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de 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 los derechos consolidados del partícipe será siempre parcial, sin que pueda exceder de la cuantía justificada para atenderlos ni de la cuantía total de aquéllos en el momento de solicitarla. Dentro de los 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.

3. Tendrá la consideración de desempleo de larga duración, a los efectos previstos en el presente artículo, la situación legal de desempleo del partícipe durante un período continuado de, al menos, doce meses, siempre que estando inscrito en el Instituto Nacional de Empleo u organismo público competente, como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, salvo que se halle en situación de asimilación al alta conforme a lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento.

Se entenderá como situación legal de desempleo la derivada de la extinción de la relación laboral del partícipe con la empresa promotora del plan de pensiones, de conformidad con lo establecido en el artículo 208.1.1 del Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social.

4. La liquidación parcial o total de los 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.

5. Una vez efectuada la liquidación de los derechos consolidados del partícipe, las prestaciones del colectivo A serán reducidas en cuantía actuarialmente equivalente a la liquidación practicada.

#### Artículo 36. *Revisión financiero-actuarial.*

1. El sistema financiero y actuarial del plan deberá ser revisado al menos anualmente por actuario, teniendo en cuenta la evolución de los salarios, la rentabilidad de las inversiones, la evolución de la mortalidad e invalidez del colectivo, la supervivencia de los pasivos y las demás circunstancias concurrentes.

2. La evaluación de tales circunstancias se realizará de acuerdo con los criterios que, con carácter general, establezca el organismo competente.

3. La revisión citada incluirá una proyección sobre la evolución de las distintas variables para el período que abarque hasta la inmediata revisión prevista.

4. La preceptiva revisión actuarial anual, o las que se acuerden efectuar con carácter extraordinario, se pronunciarán expresamente sobre la suficiencia futura del sistema mixto de aportación y prestación definidas para todas las contingencias y de las prestaciones causadas garantizadas por el plan, y, en particular, analizará el equilibrio dinámico del plan, considerando la cartera de inversión en que se soportan las provisiones matemáticas y el horizonte financiero económico esperado, proponiendo las recomendaciones y, en su caso, la adopción de cuantas medidas sean necesarias, para evitar repercusiones negativas sobre los partícipes y beneficiarios, incluyendo el aseguramiento de estos últimos, al que se procederá en el caso de que la diferencia entre el margen de solvencia total y el margen de solvencia obligatorio del plan de pensiones, tanto para los partícipes como para los beneficiarios, sea inferior al 0,85 por 100 de la totalidad de las provisiones matemáticas correspondientes a unos y otros, a excepción de que la comisión de control, por mayoría cualificada y a la vista de las indicadas revisiones actuariales, acuerde otra cosa. La extensión personal del aseguramiento, sus condiciones, la designación de las compañías aseguradoras y su contratación serán acordados por la comisión de control, dentro de un plazo no superior a tres meses, a contar desde la emisión del preceptivo dictamen actuarial anual o, en su caso, extraordinario.

#### *Subsección cuarta. Colectivo C*

#### Artículo 37. *Sistema financiero y modalidad.*

1. El subcolectivo C1 del colectivo C 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.

2. El subcolectivo C2 del colectivo C del presente plan de pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual, y en la modalidad de aportación definida para todas las contingencias.

#### Artículo 38. *Provisión matemática y fondo de capitalización.*

1. Por hallarse íntegramente aseguradas todas las prestaciones correspondientes al subcolectivo C1 del colectivo C 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 18 y 19.3 del vigente Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

2. El fondo de capitalización correspondiente al subcolectivo C2 del colectivo C 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, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

#### Artículo 39. *Derechos consolidados.*

1. Constituirán los derechos consolidados de los partícipes encuadrados en el subcolectivo C1 del colectivo C 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 23.2 del presente Reglamento, y los derechos provenientes de otros planes de pensiones que, asimismo, se integrarán en el mencionado fondo de capitalización.

2. Constituirán los derechos consolidados de los partícipes en activo encuadrados en el subcolectivo C2 del colectivo C la cuota parte del fondo de capitalización que les corresponda, determinada en función de sus aportaciones directas e imputadas y, en su caso, de los derechos provenientes de otros planes de pensiones, así como de las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

3. Constituirán los derechos consolidados del partícipe en suspenso encuadrado en el subcolectivo C2 del colectivo C, calculados a la fecha a acceder a dicha situación, la parte del fondo de capitalización que le corresponda. Los derechos consolidados de los partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de resultados financieros netos que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el plan.

**Artículo 40. 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 los apartados a) y d) del artículo 13.1 del 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.

**Artículo 41. 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 en el caso de partícipes encuadrados en el subcolectivo C1, y a la entidad gestora en el caso de partícipes encuadrados en el subcolectivo C2.

2. Para disponer de los derechos consolidados, el partícipe deberá designar el plan de pensiones en que desee integrar la cuantía de los mismos.

3. En el caso de partícipes encuadrados en el subcolectivo C1, 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.

4. En el caso de partícipes encuadrados en el subcolectivo C2, se estará a lo dispuesto en el artículo 34 del presente Reglamento.

**Artículo 42. 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 los apartados 1, 2 y 3 del artículo 35 del presente Reglamento.

2. Si se trata de partícipes encuadrados en el subcolectivo C1, 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 de partícipes encuadrados en el subcolectivo C1, 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 sesenta y cinco años de edad, se determinará la cuantía de la prima anual necesaria para su constitución.

**Artículo 43. Revisión financiero-actuarial.**

La revisión financiero-actuarial a que se refiere el artículo 36 del presente Reglamento incluirá, separadamente, la cuantificación de las aportaciones correspondientes a la empresa promotora para la financiación anual de las prestaciones del subcolectivo C1 del colectivo C 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 GENERALES****Artículo 44. Contingencias.**

Constituyen las contingencias los supuestos de hecho cuyo acaecimiento origina el derecho a las prestaciones del Plan.

**Artículo 45. 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 46. Contingencias cubiertas por el plan de pensiones.**

Son contingencias cubiertas por este plan de pensiones las siguientes:

A) Colectivos A y B.

a) Jubilación ordinaria 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 y sin el carácter de anticipada.

b) Prestación equivalente a la jubilación. Podrá reconocerse, previa solicitud voluntaria y expresa del afectado, cuando el partícipe acredite, acumulativamente, (1) tener cumplidos sesenta y cuatro años de edad; (2) haber cesado o no ejercer actividad laboral o profesional alguna, y (3) carecer de los requisitos legalmente necesarios para acceder, en ese momento, a la situación de jubilación en el Régimen de la Seguridad Social que corresponda. Su cuantía, forma y régimen se regirán por lo dispuesto en el presente Reglamento para la prestación de jubilación ordinaria. Esta prestación será compatible con la circunstancia de que su beneficiario continúe o no en situación de asimilación al alta en dicho Régimen de la Seguridad Social.

c) Invalidez permanente total, invalidez 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.

d) Fallecimiento del partícipe o del partícipe en suspenso.

e) 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.

B) Colectivo C.

a) Jubilación ordinaria 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) Invalidez permanente total, invalidez 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.

c) Fallecimiento del partícipe.

**Artículo 47. 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 o equivalentes a la jubilación a quienes se hallen tramitando el reconocimiento de prestaciones de invalidez en el momento en que concurren los requisitos establecidos en el presente Reglamento para solicitar aquéllas. 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 suspenso 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.

4. La prestación por jubilación ordinaria, o la prestación equivalente a la jubilación, de los partícipes encuadrados en el Colectivo A que, habiendo suspendido sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al plan de pensiones, recuperen la condición de partícipes en activo y no ejerzan la facultad prevista en el artículo 12.3 del presente Reglamento, 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.

**Artículo 48. Requisitos para causar las prestaciones.**

1. Para causar derecho a la prestación por jubilación ordinaria será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la comisión de control del plan de pensiones la jubilación efectiva del afectado en el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.

2. Para causar derecho a la prestación equivalente a la jubilación, será condición inexcusable acreditar fehacientemente, ante la comisión de control del plan de pensiones, la concurrencia de los requisitos establecidos al efecto en el apartado b) del apartado A) del artículo 46 del presente Reglamento.

3. Para causar derecho a las prestaciones por invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, será condición inex-

cusable que así se le haya declarado firme y previamente al partícipe por el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.

4. 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 49. *Solicitud de prestación y documentación acreditativa.*

1. El beneficiario solicitará la prestación mediante escrito dirigido a la comisión de control del plan, que dará traslado del mismo a la Entidad Gestora. La solicitud deberá efectuarse, dentro del plazo máximo de seis meses a partir de haberse producido o de haberse reconocido por el organismo correspondiente, en los modelos establecidos al efecto; acompañará la documentación que en los mismos se señale a fin de acreditar suficientemente la concurrencia de la contingencia; y expresará la modalidad de cobro elegida por el beneficiario.

2. Recibida la solicitud por la comisión de control, ésta comunicará al beneficiario el importe y la forma de pago de la prestación en el plazo máximo de quince días a contar desde la recepción de toda la documentación necesaria.

#### Artículo 50. *Forma de pago de las prestaciones del Colectivo A.*

1. 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.

2. 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 período de su mantenimiento en el plan. 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.

3. 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.

4. 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 53 de este Reglamento sin que se hubiera producido solicitud alguna, el importe quedará a beneficio del plan de pensiones.

#### Artículo 51. *Forma de pago de las prestaciones de los Colectivos B y C.*

Los beneficiarios podrán optar por percibir las prestaciones en cualquiera de las formas siguientes:

a) 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.

b) 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 del cobro de la renta. La alteración de tales criterios sólo podrá efectuarse una vez cada año, y surtirá efectos a partir el día 1 de enero del ejercicio siguiente. En caso de fallecimiento del beneficiario se estará a lo dispuesto en el artículo 67 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 mensual 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) Mixta: 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.

#### Artículo 52. *Cese en la percepción de prestaciones en forma de renta.*

Se cesará en la percepción de prestaciones en los casos siguientes:

a) Colectivo A.

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.

b) Colectivos B y C: En todo caso por razón de la modalidad de renta elegida por el beneficiario.

c) 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 53. *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 A

#### Artículo 54. *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 100 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 doce 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 prorratea de los valores conocidos.

#### Artículo 55. *Prestación por jubilación ordinaria y prestación equivalente a la jubilación.*

1. 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 artículo 54 del presente Reglamento, del tipo porcentual establecido en la siguiente escala:

a) Durante los primeros diez años completos de cotización, un 1 por 100 anual.

b) A partir de los diez años, por cada año completo adicional, un 0,48 por 100 por año, hasta alcanzar el límite máximo a los treinta y cinco años o más de cotización.

B) Un pago único, consistente en una mensualidad de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento por cada año completo de cotización al plan de pensiones, con un máximo de diez mensualidades.

2. La prestación definida en el apartado B) del párrafo 1 precedente se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al Colectivo A, o de retorno a la situación de partícipe activo.

3. En el supuesto de que se produzcan períodos de suspensión de las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, al plan de pensiones, se estará a lo dispuesto en el artículo 47.4 del presente Reglamento.

Artículo 56. *Prestación por invalidez permanente absoluta o gran invalidez.*

1. La cuantía de esta prestación será del 14 por 100 de la base reguladora que se define en el artículo 54 del presente Reglamento.

2. Se extinguirá la prestación cuando el beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido.

3. Esta contingencia podrá ser asegurada por el plan de pensiones mediante un contrato de seguro.

Artículo 57. *Prestación por invalidez permanente total.*

1. La cuantía de esta prestación será del 16 por 100 de la base reguladora que se define en el artículo 54 del presente Reglamento.

2. 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.

3. Esta contingencia podrá ser asegurada por el plan de pensiones mediante un contrato de seguro.

Artículo 58. *Prestación por viudedad.*

1. Tendrá derecho a percibir prestación de viudedad el cónyuge superviviente del partícipe o del beneficiario fallecido.

2. 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 acredite fehacientemente, ante la comisión de control del plan, que su duración no ha sido inferior a un año continuado.

3. La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento 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.

4. Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el beneficiario pierda la condición por virtud de la cual se le reconoció la prestación.

5. Esta contingencia podrá ser asegurada por el plan de pensiones mediante un contrato de seguro.

Artículo 59. *Prestación por orfandad.*

1. Serán beneficiarios de una prestación de orfandad los hijos naturales o adoptivos del partícipe o del beneficiario fallecido, menores de dieciocho 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.

2. La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento 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.

3. 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.

4. Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el beneficiario mayor de dieciocho años alcanzara o recobrarla la capacidad de obrar.

5. Esta contingencia podrá ser asegurada por el plan de pensiones mediante un contrato de seguro.

Artículo 60. *Prestación por fallecimiento.*

1. 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.

2. La prestación consistirá en un pago único de capital equivalente a diez mensualidades de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento 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.

Artículo 61. *Prestación a favor de familiares.*

1. 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 por 100 establecido como prestación para esta contingencia, y siempre que, además, el beneficiario tenga al menos sesenta años de edad.

2. La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la base reguladora que se define en el artículo 54 del presente Reglamento 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 por 100 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 por 100, sin que en ningún caso la suma de ambas supere la cuantía correspondiente al referido porcentaje.

Artículo 62. *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 27.3 del presente Reglamento, en la forma prevista en el artículo 51 del mismo.

#### SECCIÓN TERCERA. PRESTACIONES DEL COLECTIVO B

Artículo 63. *Prestación por jubilación ordinaria y prestación equivalente a jubilación.*

La prestación por jubilación ordinaria y la prestación equivalente a la jubilación 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 64. *Prestación por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.*

La prestación por invalidez 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 sus derechos consolidados ambos a fecha 1 de enero del año en curso.

Artículo 65. *Prestación por fallecimiento del partícipe.*

La prestación por fallecimiento del partícipe 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, 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 tres anualidades del haber o salario regulador del beneficiario y sus derechos consolidados ambos a fecha 1 de enero del año en curso.

Artículo 66. *Financiación de los capitales asegurados.*

El coste de la prima correspondiente a los capitales asegurados referidos en los artículos 64 y 65 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. De no resultar suficiente tal porcentaje máximo para cubrir la totalidad de la prima, los capitales asegurados se reducirán proporcionalmente a la prima efectivamente pagada.

Artículo 67. *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 51 b) b') del presente Reglamento.

## SECCIÓN CUARTA. PRESTACIONES DEL COLECTIVO C1

Artículo 68. *Prestación por jubilación ordinaria del partícipe.*

1. La prestación por jubilación ordinaria consistirá en la percepción de los siguientes capitales:

- a) Grupo A: 3.221.595 pesetas.
- b) Grupo B: 4.862.585 pesetas.
- c) Grupo C: 8.023.596 pesetas.
- d) Grupo D: 16.047.192 pesetas.

Siendo:

Grupo A: Partícipes que ostenten las categorías profesionales siguientes en el momento de acaecer el hecho causante: Oficiales, Auxiliares administrativos, Personal de servicios, Mozos de Almacén, Ordenanzas, Vigilantes y resto de personal no incluido en ninguno de los demás grupos profesionales.

Grupo B: Partícipes que ostenten las categorías profesionales siguientes en el momento de acaecer el hecho causante: Técnicos, Mandos medios, Conductores, Capataces e Inspectores editoriales.

Grupo C: Partícipes que ostenten las categorías profesionales siguientes en el momento de acaecer el hecho causante: Directores y Mandos superiores.

Grupo D: Partícipes que, en el momento de acaecer el hecho causante, se hallen sujetos a relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, regulada por Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto.

2. En el caso de que el partícipe se adhiera al plan de pensiones con edad superior a cuarenta y cinco años, los capitales definidos en el apartado 1 anterior se reducirán a razón de un 5 por 100 por cada año que exceda los indicados cuarenta y cinco.

3. En el caso de que el partícipe proceda de una empresa participada por «Logista, Sociedad Anónima», y exista en aquella un plan de pensiones, los derechos consolidados acreditados en el mencionado plan se contabilizarán, sean o no movilizados por su titular, como derechos consolidados en este plan de pensiones a efectos de la cobertura de los capitales definidos en el apartado 1 anterior. La primera aportación de la empresa promotora será la correspondiente al año natural siguiente a la adhesión del partícipe, salvo que ésta tuviera efectos del día 1 de enero, en cuyo caso la primera aportación será la del año en curso.

4. Si con posterioridad a la fecha de adhesión del partícipe se produjera una alteración de su categoría profesional que implique el ascenso 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 cuarenta y cinco años de edad en la fecha de la indicada modificación.

Artículo 69. *Prestación por invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez del partícipe.*

La prestación por invalidez 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 70. *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 71. *Revalorización de las prestaciones.*

1. Las prestaciones correspondientes a este Subcolectivo C1 del Colectivo C del plan de pensiones se revalorizarán con efectos del día 1 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.

## SECCIÓN QUINTA. PRESTACIONES DEL COLECTIVO C2

Artículo 72. *Prestación por jubilación ordinaria del partícipe.*

La prestación por jubilación ordinaria 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.

Artículo 73. *Prestación por invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez del partícipe.*

La prestación por invalidez permanente 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.

Artículo 74. *Prestación por fallecimiento del partícipe.*

La prestación por fallecimiento 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.

## CAPÍTULO V

## De la comisión de control del plan

Artículo 75. *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: Cinco en representación de los partícipes, tres en representación del promotor y uno en representación de los beneficiarios.

Hasta que el número total de beneficiarios no alcance el número de partícipes del mismo dividido por seis, sólo existirá un colegio único integrado por partícipes y beneficiarios. En el caso de que los beneficiarios superen el número de partícipes dividido por seis, elegirán un representante en colegio independiente, quedando en este caso cinco representantes para los partícipes. En tanto esta situación no se produzca, el miembro correspondiente a los beneficiarios será atribuido a los partícipes.

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 lo 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 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 de beneficiario. El puesto vacante será cubierto por el suplente del candidato elegido miembro de la comisión de control.

Artículo 76. *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 77. *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 los partícipes y los beneficiarios, dentro de su respectivo colegio electoral.

2. Colegios electorales: Los electores y elegibles se agruparán en dos colegios electorales, uno para los partícipes y otro para los beneficiarios, en este último caso siempre y cuando se cumpla lo prevenido en el número 2, párrafo 2.º del artículo 75 de este Reglamento.

### 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 15 por 100 del total de integrantes del colegio electoral.

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 «Logista, Sociedad Anónima», en la ciudad de Madrid, de mayor antigüedad, de mayor edad y de menor 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 personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado. No se podrá votar más de una vez, en cada colegio electoral.

### 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 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 siete días hábiles a partir de la convocatoria electoral.

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, quince 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 dos 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 entre 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 y colegio al que pertenece; el Presidente de la mesa introducirá el sobre en la urna correspondiente, 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. Solicitud a la mesa electoral central. Cuando algún elector prevea que en la fecha de votación no se encontrará en el lugar que le corresponda ejercer el derecho de sufragio, podrá emitir su voto por correo, previa comunicación a la mesa electoral central con una antelación de, al menos, siete días a la fecha en que haya de celebrarse la votación.

La solicitud podrá realizarse de las siguientes maneras:

a) Mediante escrito entregado personalmente ante la mesa electoral central.

b) Por correo certificado, haciéndose constar la identidad del remitente mediante diligencia en el escrito de solicitud por agencia perteneciente a la red bancaria de la entidad depositaria.

2. Anotación de la petición. Recibida la solicitud del elector, la mesa electoral central comprobará que se encuentra incluido en la lista de electores, procediendo a anotar en ella la petición.

3. Remisión de documentación electoral al interesado. La mesa electoral central entregará o remitirá las papeletas electorales y el sobre de votación correspondiente, si así lo hubiese manifestado el interesado.

4. Envío del voto a la mesa electoral central. El elector 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, quien, 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 en el que se haya omitido el escrito de solicitud o la diligencia de identificación de éste.

7.8 Escrutinio. 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, los que hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral y los que correspondan a distinto colegio electoral que el de la urna respectiva.

Los puestos a cubrir serán atribuidos a los candidatos que hubieren obtenido mayor número de votos.

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.

8. Credenciales y certificaciones: La mesa electoral 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 78. *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 79. *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 5 por 100 del capital social desembolsado de esa entidad.

#### Artículo 80. *Garantías.*

1. La empresa promotora otorgará a los representantes de los partícipes 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 que éste se halle integrado, el mismo régimen de garantías que el establecido, legal y convencionalmente, en favor de los Delegados sindicales.

#### Artículo 81. *Funcionamiento.*

1. La Comisión de Control se reunirá necesariamente dentro del primer trimestre 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.

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 presencia 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. No obstante, para las modificaciones en el Plan, así como la designación o sustitución de las entidades gestora y depositaria se necesitará la mayoría especial de las cuatro quintas partes o más de todos los miembros de la Comisión de Control.

6. 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.

7. El acta podrá redactarse y firmarse al final de cada reunión o en la siguiente que se celebre.

#### Artículo 82. *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. Seleccionar el Actuario o Actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan, conforme a lo previsto en este Reglamento.

3. 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 sólo esté adscrito el presente Plan.

4. Proponer las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables derivadas de las revisiones actuariales requeridas por este Reglamento.

5. Supervisar la adecuación del saldo a la cuenta de posición del Plan en el Fondo de Pensiones, a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan.

6. Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios del Plan ante la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones.

7. Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones legales y el presente Reglamento le atribuyen competencia.

#### Artículo 83. *Subcomisiones de la Comisión de Control.*

1. Se instituirán, en el seno de la Comisión de Control, las Subcomisiones siguientes: Subcomisión de Adhesiones, Subcomisión de Movilizaciónes y Subcomisión de Prestaciones. Asimismo, la Comisión de Control podrá acordar la institución de cuantas obras 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, siempre y cuando los representantes de los partícipes ostenten la mayoría absoluta.

3. Los acuerdos de las Subcomisiones se adoptarán por mayoría simple de sus miembros y serán ejecutivos desde el momento de su adopción, sin perjuicio de su ulterior ratificación por la Comisión de Control.

### CAPÍTULO VI

#### Modificación del Plan de Pensiones

#### Artículo 84. *Requisitos y procedimiento.*

1. Si como consecuencia de las revisiones del sistema financiero y actuarial del Plan, se planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones de la empresa promotora o de los partícipes, en las prestaciones previstas o en ambas, se someterá la cuestión a la Comisión de Control del Plan para que proponga lo que estime procedente.

2. El Plan podrá modificarse, a propuesta de la Comisión de Control, con los requisitos y mediante el procedimiento previsto al efecto por el artículo 81.5 de este Reglamento.

### CAPÍTULO VII

#### Terminación y liquidación del Plan

#### Artículo 85. *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 medidas de viabilidad derivadas de la revisión del Plan a tenor del estudio técnico pertinente.

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) No alcanzar el mínimo absoluto de margen de solvencia establecido en el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

f) 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.

g) Ausencia de partícipes y beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.

h) 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.

i) 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.

#### Artículo 86. 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 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. Adscripción de los partícipes a los colectivos A, B y C del Plan de Pensiones.

1. Los partícipes del Plan de Pensiones encuadrados en el colectivo A y en el apartado a) del subcolectivo B1 deberán inexcusablemente solicitar a la Comisión de Control, antes del día 31 de agosto de 2001, su encuadramiento en el colectivo A o, en subcolectivo B1 del colectivo B del mismo. La solicitud implicará, en todo caso, la aceptación incondicionada del régimen financiero y prestacional establecido en el Reglamento del Plan de Pensiones, y tendrá efectos del día 1 de enero de 2001. Los partícipes que a la indicada fecha no se hayan manifestado de modo expreso respecto del colectivo de encuadramiento, quedarán automáticamente adscritos al colectivo A. Los derechos consolidados que se acreditarán a cada partícipe serán los certificados a 31 de diciembre de 2000.

Los indicados partícipes, mediante solicitud dirigida a la Comisión de Control del Plan de Pensiones, podrán alterar su decisión inicial dentro del mes de enero de 2002. Tal solicitud únicamente podrá formularse una sola vez, será irreversible, y producirá sus efectos el día 1 de enero de 2002. En los supuestos de solicitarse el reencuadramiento en el colectivo A del Plan de Pensiones, las prestaciones del partícipe afectado serán

las que actuarialmente se correspondan con los derechos consolidados acreditados por el mismo. Los derechos consolidados que se acreditarán a los partícipes afectados serán los certificados a 31 de diciembre de 2001.

2. Los partícipes del Plan de Pensiones mencionados en la letra a) del subcolectivo B3 serán inicialmente encuadrados en los subcolectivos del colectivo C que corresponda, sin perjuicio de su derecho a optar por su adscripción voluntaria en el subcolectivo B3 dentro del mes de octubre de 2001 y con efectos del día 1 de enero de 2002, previa adhesión al subcolectivo del colectivo C que les corresponda. La indicada opción será irreversible. Los derechos iniciales de estos partícipes serán los derechos consolidados que se acrediten conforme a lo dispuesto en el artículo 39 del presente Reglamento, ajustándose su traspaso a lo establecido en el artículo 41 del mismo.

#### Disposición adicional segunda. Aportaciones y prestaciones indebidas.

La Comisión de Control podrá reclamar a los partícipes y/o beneficiarios la devolución de cualquier aportación o prestación que haya sido efectuada o percibida, indebida y respectivamente, sin perjuicio de las demás reclamaciones de intereses y gastos que en su caso procedan.

#### Disposición adicional tercera. Carácter prioritario.

1. Las aportaciones, directas o imputadas, al presente Plan de Pensiones tendrán derecho preferente respecto a cualesquiera otros planes al que el partícipe pudiera pertenecer.

2. El partícipe que a su vez lo sea de otros planes de pensiones sólo podrá aportar a éstos por importe del exceso de las aportaciones comprometidas con el presente Plan.

#### Disposición adicional cuarta. Partícipes procedentes del Plan de Pensiones de Empleo de «Altadis, Sociedad Anónima».

Los partícipes del Plan de Pensiones de Empleo de «Altadis, Sociedad Anónima», que como consecuencia de procesos de movilidad pasen a prestar servicios en «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Anónima», 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, Sociedad Anónima», 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) En el caso de haberse hallado encuadrados en los colectivos A o B del Plan de Pensiones de Empleo de «Altadis, Sociedad Anónima», quedarán adscritos al colectivo A o al subcolectivo B1 del colectivo B, respectivamente, del presente Plan de Pensiones.

#### Disposición adicional quinta. 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 de diciembre de 2000, únicos titulares de tales compromisos, siempre y cuando, además, se hallen incluidos en los apartados A) del párrafo 5.1, y A) a) del párrafo 5.2 del artículo 8 del presente Reglamento. Los derechos económicos individuales de la mencionada exteriorización serán los necesarios, conforme a la base técnica existente a 31 de diciembre de 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, pudiera 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 sesenta años, el 30 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento.

b) A la edad de jubilación de sesenta y un años, el 28 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento.

c) A la edad de jubilación de sesenta y dos o sesenta y tres años, el 26 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento.

Los mencionados derechos, cuantificados a 31 de diciembre de 2000 con carácter irreversible, 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 de diciembre de 2000.

b) Estar incluido en el compromiso que se exterioriza y su coste financiado por la empresa promotora.

c) El reconocimiento de aquélla precisa y exclusivamente conforme a lo dispuesto en la regla 2.<sup>a</sup> 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. Colectivo A:

4.1 La prestación consistirá, para los partícipes encuadrados en el colectivo A, en la aplicación a la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento, de los siguientes porcentajes:

a) A la edad de jubilación de sesenta años, el 30 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento.

b) A la edad de jubilación de sesenta y un años, el 28 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 del presente Reglamento.

c) A la edad de jubilación de sesenta y dos o sesenta y tres años, el 26 por 100 de la base reguladora definida en el artículo 54 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 colectivo A, o de retorno a la situación de partícipe activo.

4.3 La prestación de jubilación anticipada de los partícipes que, a partir de 31 de diciembre de 2000 suspendan sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones, y ulteriormente recuperen la condición de partícipes en activo y no ejerzan la facultad prevista en el artículo 12.3 del presente Reglamento, 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 28.3, 50, 52.a) y c) y 53, y lo dispuesto para sus prestaciones derivadas en los 58, 59, 60 y 62 del presente Reglamento.

5. Subcolectivo B1 del colectivo B: La prestación para los partícipes encuadrados en el colectivo B1 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, o causen baja en el Plan de Pensiones en aplicación de lo establecido en el artículo 13.1.d) del mismo.

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 sesenta 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 quinta. 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 sexta. Régimen jurídico de las prestaciones causadas a 31 de diciembre de 2000.*

Las prestaciones causadas y efectivamente reconocidas a fecha 31 de diciembre de 2000, así como sus derivadas, se garantizan en sus actuales

cuantías, rigiéndose en todo lo demás, incluido el ámbito de cobertura aplicable a los beneficiarios, por lo dispuesto en el presente Reglamento. A estos efectos se dotará la pertinente provisión matemática, entendiéndose por tal el valor actual actuarial de las prestaciones causadas y sus derivadas futuras, más el correspondiente margen de solvencia.

*Disposición adicional séptima. Obligaciones de aportación de la empresa promotora.*

Las obligaciones de aportación de la empresa promotora son únicas y exclusivamente las contempladas expresamente en el presente Reglamento.

*Disposición transitoria primera. Derechos por servicios pasados de los partícipes que causen baja en el Plan de Pensiones.*

El partícipe que cause baja del Plan con arreglo a lo dispuesto en el artículo 13 del presente Reglamento y ostentara derechos por servicios pasados, mantendrá un derecho de crédito respecto a los que le hubieran sido reconocidos en un plan de reequilibrio actuarial y financiero, pudiendo únicamente movilizar el importe de sus derechos consolidados en la cuantía y plazos con que se vayan aportando al Fondo de Pensiones conforme a lo establecido en el propio plan de reequilibrio.

*Disposición transitoria segunda. Regularización de prestaciones reconocidas por el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada», a cuenta de la regulación contenida en el presente Reglamento.*

Las prestaciones procedentes de hechos causantes acaecidos entre los días 1 de enero y 30 de junio de 2001 serán reconocidas a sus beneficiarios en la cuantía que se derive del presente Reglamento, salvo que de la aplicación del precedente Reglamento del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada» resultara, para idéntica contingencia, un importe superior, en cuyo caso será reconocida ésta. Seguidamente se comunicará a los afectados la cuantía definitiva de sus prestaciones y las formas en que podrán percibirse, otorgándoseles el improrrogable plazo de un mes para que manifiesten por escrito el modo de percepción elegido. La forma de percepción de las prestaciones en su día reconocidas a los citados beneficiarios se entenderá consolidada, sin perjuicio de la regulación económica que proceda, en los casos en que aquéllos no ejerzan su derecho de elección dentro del plazo establecido.

*Disposición transitoria tercera. Elecciones para la designación de representantes de los partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control del Plan de Pensiones.*

A fin de proceder a la constitución de la Comisión de Control del Plan de Pensiones, se procederá a la convocatoria de elecciones a representantes de los partícipes y beneficiarios en un plazo no superior a nueve meses a contar desde la entrada en vigor del presente Reglamento.

*Disposición transitoria cuarta. Aportación extraordinaria de la empresa promotora en el año 2001.*

En compensación por la adaptación a la capitalización individual, y en el caso de que el coste referido a la exteriorización de las prestaciones directas y derivadas de la jubilación anticipada a que se refiere la disposición adicional quinta del presente Reglamento, resulte menor que el que se hubiese obtenido en el régimen de financiación vigente a 31 de diciembre de 2000 mediante el cálculo del valor actual actuarial del coste diferencial de jubilación anticipada de acuerdo con las hipótesis pactadas en el punto 2 del «Acuerdo de bases sobre los Planes de Pensiones de Altadis y Logista», de fecha 13 de diciembre de 2000, y con la fórmula anteriormente contemplada en la disposición adicional segunda del Reglamento del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo de «Compañía de Distribución Integral Logista, Sociedad Limitada», la empresa promotora realizará una aportación extraordinaria a este Plan de Pensiones, en el año 2001, por dicha diferencia de coste, que se distribuirá entre los partícipes activos y asimilados al alta a 31 de diciembre de 2000, y por tanto que no se encuentren en suspenso a dicha fecha. En el citado marco de adaptación de capitalización colectiva a capitalización individual, considerando la naturaleza mixta del Plan de Pensiones, y a fin de dotar de seguridad al sistema, con cargo a las aportaciones futuras previstas (10,30 por 100 y aportación extraordinaria suplementaria) se calculará un margen

de solvencia voluntario inicial, adicional a mínimo obligatorio, tomando como referencia las provisiones matemáticas a 31 de diciembre de 2000 de los partícipes activos y asimilados al alta, de modo tal que la indicada aportación suplementaria se atribuirá prioritariamente a aquellos partícipes activos y asimilados al alta cuyas aportaciones ordinarias, directas o imputadas, no fueran suficientes para constituir el mencionado margen voluntario, teniendo en cuenta las prestaciones establecidas en el vigente Reglamento. El porcentaje del referido margen de solvencia inicial, así como la relación individualizada de la distribución de la citada aportación suplementaria extraordinaria, serán objeto de determinación mediante la correspondiente valoración actuarial y ratificados por la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

Disposición final única. *Entrada en vigor del presente Reglamento.*

El presente Reglamento entrará en vigor el día 1 de enero de 2001, fecha en que se entenderán derogados y sustituidos, a todos los efectos, los Reglamentos hasta ahora vigentes.

**18523** *RESOLUCIÓN de 6 de septiembre de 2002, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el Registro y publicación del I Convenio Colectivo de la empresa «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada».*

Visto el texto del I Convenio Colectivo de la empresa «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada» (código de Convenio número 9014072), que fue suscrito con fecha 26 de abril de 2002 de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma y de otra por el Comité de Empresa y Delegado de Personal en representación de los trabajadores y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartado 2 y 3, del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Real Decreto 1040/1981, de 22 de mayo, sobre registro y depósito de Convenios Colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.—Ordenar la inscripción del citado Convenio Colectivo en el correspondiente Registro de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

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

Madrid, 6 de septiembre de 2002.—La Directora general, Soledad Córdova Garrido.

**I CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «AVAYA COMUNICACIÓN ESPAÑA, SOCIEDAD LIMITADA»**

**CAPÍTULO I**

**Disposiciones generales**

Artículo 1. *Naturaleza jurídica y ámbito territorial.*

Los acuerdos contenidos en el presente Convenio han sido negociados y suscritos al amparo del Título III del Real Decreto Legislativo 1/1995, de 24 de marzo, Estatuto de los Trabajadores.

Quedan afectados por el presente Convenio todos los centros de trabajo de la compañía «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada» en territorio nacional, tanto los actuales como los de futura creación.

Artículo 2. *Ámbito personal.*

Las condiciones de trabajo aquí reguladas afectarán a todo el personal contratado por «Avaya Comunicación España, Sociedad Limitada».

Quedan expresamente excluidos de la aplicación del capítulo V (Retribuciones) del presente convenio, excepto del artículo 22 sobre gratificaciones extraordinarias y del artículo 26 sobre abono de retribuciones:

- a) Los empleados de los grupos profesionales B y C.
- b) Aquellos empleados de Departamentos cuya estructura salarial esté sujeta a planes de compensación ligados a ventas.

El Comité de Empresa recibirá información de las personas excluidas del ámbito de aplicación del capítulo V del presente Convenio.

Artículo 3. *Ámbito temporal.*

La entrada en vigor de este Convenio se producirá cuando la Autoridad Laboral disponga su publicación en el «Boletín Oficial del Estado», si bien sus efectos económicos se retrotraerán al 1 de octubre de 2001. Su duración será de veinticuatro meses, con dos periodos:

Primer período: Desde el 1 de octubre de 2001 hasta el 30 de septiembre de 2002.

Segundo período: Desde el 1 de octubre de 2002 hasta el 30 de septiembre de 2003.

Artículo 4. *Denuncia.*

La denuncia del presente Convenio se efectuará por escrito que presentará la parte denunciante a la otra, en un plazo mínimo de tres meses antes de la expiración de aquél, o de cualquiera de sus prórrogas. Si no mediase esta denuncia, con la debida forma y antelación, el Convenio se entenderá automáticamente prorrogado por tácita reconducción de año en año.

Artículo 5. *Vinculación a la totalidad.*

Las condiciones pactadas forman un todo orgánico e indivisible, y a efectos de su aplicación práctica, serán consideradas globalmente.

Artículo 6. *Compensación y absorción.*

Las condiciones económicas pactadas en este Convenio, compensan las que venían rigiendo anteriormente, y a su vez serán absorbibles por cualquier mejora futura en las condiciones económicas que venga determinada por la empresa, por disposiciones legales o convencionales, o por contenciosos administrativos o judiciales, siempre que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que las contenidas en el presente Convenio.

Artículo 7. *Garantías personales.*

Se respetarán las condiciones personales que, consideradas globalmente y en cómputo anual, sean más beneficiosas para el trabajador que las contenidas en el presente Convenio, manteniéndose como garantías estrictamente «ad personam».

Artículo 8. *Comisión Paritaria de Seguimiento y Control.*

Ambas partes acuerdan constituir una Comisión Paritaria de Seguimiento y Control al amparo del artículo 85.2 e) del Estatuto de los Trabajadores, para entender de cuantas cuestiones le sean planteadas en relación con la interpretación y aplicación de este Convenio.

Esta Comisión se constituirá en el plazo de quince días a partir de la publicación de este Convenio en el «Boletín Oficial del Estado», y estará compuesta por cuatro miembros, siendo nombrados dos de ellos por cada parte.

La Comisión Paritaria se reunirá a petición de cualquiera de las partes, para tratar de asuntos propios de su competencia, dentro del plazo de cinco días siguientes a su convocatoria escrita y con expresión de los puntos a tratar.

Ambas partes acuerdan someter a la Comisión Paritaria cuantas dudas, discrepancias y conflictos pudieran producirse como consecuencia de la aplicación del Convenio, con carácter previo a cualquier reclamación en vía administrativa o judicial. Esta Comisión ejercerá sus facultades sin perjuicio de las que correspondan a la Jurisdicción competente.

Artículo 9. *Remisión a otros ámbitos de negociación.*

Ambas partes acuerdan la posibilidad de remitirse a Convenios de otros ámbitos y Acuerdos Marco suscritos entre organizaciones patronales y sindicales de las que formen parte, para aspectos concretos y puntuales no previstos en el presente Convenio, siempre que exista acuerdo entre los firmantes y no exista disposición legal alguna que lo impida.

Artículo 10. *Normativa interna.*

Las normativas internas que afecten a las condiciones laborales no previstas en este Convenio, contarán con la participación del Comité de Empresa.

La normativa interna no incluida en el presente Convenio sobre viajes, control de presencia etc., estará a disposición de todos los empleados.