

Antonov An-124.
B-727.
B-737-200.
Ilhusin IL-76.
Tupolev-154.
Antonov-72.
YAK-42.
Ilhusin-86.
DC-9.
Ilhusin-62.
Tupolev-134.

MINISTERIO DE TRABAJO Y ASUNTOS SOCIALES

15623 *RESOLUCIÓN de 31 de julio de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del Convenio colectivo de Logista, S. A.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Logista, S.A. (Código de Convenio n.º 9014192), que fue suscrito con fecha 19 de julio de 2006, 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 CC.OO. 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, 31 de julio de 2006.—El Director General de Trabajo, Esteban Rodríguez Vera.

CONVENIO COLECTIVO DE LOGISTA S. A. 2004-2007

(ARTICULADO)

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 S.A. 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 Altadis S.A. y Logista S.A. 2004-2006, y sucesivos acuerdos marco que coincidan con el periodo de vigencia de este Convenio.

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

Aquellos cuya actividad se limite, pura y simplemente, al mero desempeño del cargo de Consejero o miembro del órgano de Administración de la empresa, tal como prevé el 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, S.A. por un contrato de carácter no laboral, entre las que se cuentan los representantes garantizados y su personal, ya que su relación es exclusivamente de naturaleza mercantil.

Los Directores de Zona.

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

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

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 2007, 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.º de enero de 2004, 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 Convenio Colectivo de Logista S.A. 2001-2003.

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, S. A. 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 R.D. 1479/1981, 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 E.S.O, estudios primarios.
Nivel III Nivel II Nivel I	Administración	Titulado medio / superior. Ciclo grado superior F.P, B.U.P. o equivalente. Graduado Escolar, título de E.S.O, Estudios Primarios. Ciclo grado medio FP o equivalente.
Nivel III Nivel II Nivel I	Técnicos	Titulado superior. Titulado medio/superior. Titulado medio/superior. Ciclo grado superior F.P. 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, S. A., que hubieran obtenido la calificación de estudios primarios con anterioridad a la finalización del curso 1975/76 podrán concurrir a los puestos para los que se precise el nivel de capacitación de Graduado Escolar o equivalente.

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

- 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 15 días naturales. No obstante, en aquellos casos en que sea necesaria la cobertura inmediata del puesto, se podrá acortar el plazo hasta un mínimo de 8 días naturales.

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

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

Artículo 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 15 días, para el personal no cualificado, y durante tres meses para el resto del personal, excepto el de titulación superior, que será de 6 meses. Transcurridos estos plazos, durante los cuales el trabajador deberá acreditar su capacidad para el desempeño del puesto, el nombramiento pasará a ser definitivo.

Artículo 10. Periodo mínimo de ocupación de un puesto.

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

Artículo 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 S.A 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 2.563,92 €, esta cantidad fijada para el año 2004 se constituirá como Complemento personal no compensable ni absorbible y mantendrá los mismo incrementos que se estipulen en éste y en los sucesivos Convenios Colectivos para el salario base.

3.3 Si la promoción se diera desde el nivel II o nivel III, del grupo operaciones, al nivel II del grupo administración, mantendrá el salario que percibía más el Complemento personal de 2.563,92 €, el cual tendrá las mismas características que las señaladas a tal efecto en el punto 3.2.

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

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

3.5.1 En el supuesto que el salario que percibía fuera superior al del nuevo nivel, conservará el salario que percibía más un complemento personal no compensable ni absorbible y que mantendrá los mismos incrementos que se estipulen en éste y en los sucesivos Convenios Colectivos para el salario base y que para el año 2004 queda fijado en 2.563,92 €.

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 S.A., estará comprendida por los siguientes conceptos:

1. Salario base.
2. Complementos personales.
 - 2.1 Complementos de transposición.
 - 2.2 Aumentos periódicos por años de servicio.
 - 2.3 Gratificación por continuidad en el servicio.
 - 2.4 Garantías a título personal.
 - 2.5 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.

2.6 Plus de convenio 1998 para el personal de las nuevas categorías profesionales que estuvieran en activo a 31/12/97.

2.7 Gratificación de la disposición final del Convenio Colectivo de Tabacalera S.A. 1986.

3. Complementos de puesto de trabajo.
 - 3.1 Plus de nocturnidad.
 - 3.2 Por trabajo de superior nivel retributivo.
 - 3.3 Gratificación por razón de jornada.
 - 3.4 Gratificaciones especiales.
 - 3.5 Plus de penosidad.

4. Complemento de cantidad y calidad de trabajo.

4.1 Horas extraordinarias.

5. Complementos de vencimiento periódico superior al mes.

5.1 Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

6. Complementos 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 S.A y Logista, S.L. 1999/2000, de fecha 29 de julio de 1999, será la diferencia entre el Salario base, los complementos de vencimientos superior al mes, la paga de productividad y el Incentivo de asistencia que le correspondiera conforme al Acuerdo Marco, actualizados al año 2004, con respecto al salario del nivel al que queda adscrito el trabajador de acuerdo con el nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

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

2.1.2 Naturaleza jurídica.

Se configura como 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 14 pagas y el salario anual del nivel al que ha quedado adscrito conforme a la nueva Clasificación Profesional.

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

A.2 Complemento de transposición 2:

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

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

A.3 Complemento de transposición 3:

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

Este Complemento de transposición 3 no se aplicará a los trabajadores con categoría de Auxiliares Operativos del Acuerdo Marco 1999/2000, salvo cuando se produzca la equiparación de los trabajadores establecida en el 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 € a todos aquellos trabajadores que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 2001 que compensa la cesta de Navidad que venían percibiendo-con respecto al salario del Nivel al que ha quedado adscrito el trabajador de conformidad con el nuevo Sistema de Clasificación Profesional.

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

2.2 Aumentos periódicos por años de servicio.

Todo el personal que preste sus servicios en Logista, S.A., 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 3 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 24 años de servicios efectivos en Logista, S.A., le será abonada, por una sola vez, una gratificación por el importe de una mensualidad ordinaria.

2.4 Garantías a título personal.

Son las cantidades reconocidas actualmente a título individual a ciertos trabajadores de la Empresa como consecuencia del respeto de las condiciones económicas más beneficiosas que venían disfrutando con anterioridad a la reestructuración de los diversos Grupos Laborales de la

Empresa, regulada en los convenios colectivos de la antigua Tabacalera S.A. de 1975 y 1979 y a la modificación del sistema de cálculo de los premios de antigüedad realizada en el Convenio Colectivo de la antigua Tabacalera S.A. de 1977 y derogada en el de 1979, así como a la absorción en el salario base del concepto «Incremento revisión salarial» creado en el Convenio de Tabacalera S.A. de 1978 y desaparecido en el año siguiente.

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

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

2.5 Complemento salarial en sustitución del primaje por economato.

Es el complemento salarial, de naturaleza dineraria y carácter personal, establecido en el artículo 6 del Convenio Colectivo de Tabacalera S.A. de 1998 para todos aquellos trabajadores que venían percibiendo la prestación social por primaje de economato a 31/12/1997, no siendo, por tanto aplicable, al personal contratado con posterioridad a la fecha anteriormente indicada.

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

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

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

Todo el personal que se encontrase en situación de activo en Tabacalera S.A. al 31/12/1985, tendrá derecho a percibir, en el momento en que se produzca su baja en la empresa el importe del Complemento de Transposición 2, más los conceptos 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 ciento 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 o 5, se tendrán en cuenta éstos a la hora de hacer el cálculo del 30%.

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

3.2 Por trabajo de superior nivel retributivo.

El personal que realice trabajos de superior nivel retributivo, en la forma que regula el artículo 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/os bilingües que lo estén percibiendo a la fecha de la firma del Convenio.

3.5 Plus de penosidad.

Al personal que por función habitual, continua o discontinua, trabaje en cámaras de congelación, soportando temperaturas de la banda de congelación de entre -10° C y -18° C o inferiores, percibirá un complemento

de 1,20 €/ hora, por el tiempo trabajado en dichas condiciones. Este complemento se devengará a partir del momento en que el trabajador haya permanecido un mínimo de una hora a lo largo de la jornada acumulándose a estos efectos las fracciones de hora cuando dicha presencia no haya sido continua.

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

4. Complemento de calidad y cantidad de trabajo.

4.1 Horas extraordinarias.

Las horas extraordinarias, cuyo concepto se precisa en el artículo 19 del Acuerdo Marco 2004-2006 y sucesivos que coincidan con el periodo de vigencia de este Convenio, suscrito para el personal de Altadis S.A. y Logista S.A., 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 % sobre el valor hora de la jornada ordinaria de trabajo correspondiente al año de que se trate. Sin embargo, cuando excedan de 4 horas en una sola jornada, así como las que se realicen en días festivos, en trabajos nocturnos o en día laboral distinto a los establecidos para la jornada normal de trabajo, el recargo será del 40% sobre el referido valor.

A estos efectos se entenderá por trabajo nocturno el que se realice entre 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 proporcional que le correspondan por el tiempo de servicio prestado. A estos efectos, la fracción del mes se considerará como mes completo.

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

6. 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 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 31/12/97.

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 €.

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 €.

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 S.A., 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 7 y 14 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.

4. Con el fin de garantizar una productividad óptima en los centros de trabajo con una mejor organización de los mismos y optimizar la jornada efectiva de trabajo, la representación legal de los trabajadores y la empresa negociarán en cada centro de trabajo el horario de entrada y de salida, buscando la reducción al mínimo tiempo imprescindible o, si fuese posible, la eliminación del solapamiento del turno mañana y tarde sin que con ello, se menoscabe la distribución lineal de la jornada de lunes a viernes y la realización de 1630 horas de trabajo anual.

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 6 horas existirá un tiempo de 30 minutos de descanso. A todos los efectos, dicho periodo 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 25/6/1998). 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 8:00 a 15:00 horas.

Resto del año:

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

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

5. Jornada especial CSC Leganés.

Las personas del grupo administrativo que prestan sus servicios con contrato indefinido a 16 de enero de 2006, en este departamento, mantendrán las condiciones de jornada que tengan a dicha fecha.

Las incorporaciones de personal en el CSC de Leganés se realizarán conforme a las jornadas recogidas en este apartado. La empresa determi-

nará el número de personas que entran en un horario u otro, pudiendo variar el horario de entrada según las necesidades del servicio.

Jornada de mañana: Inicio a las 7 horas.

Jornada de tarde: Inicio a las 14 horas.

Jornada partida: Con dos horas de descanso, Inicio a las 9 horas y a las 10 horas.

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

Jornada nocturna: Será la comprendida entre las 22 horas y las 6 horas.

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

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

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

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

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

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

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 2.ª 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 8 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 6 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 6 hasta los 8 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 ciento de su jornada laboral por un periodo de tiempo que, en ningún caso será inferior a seis meses con la reducción proporcional de su salario, garantizándose la reincorporación a la jornada anterior una vez finalizado el plazo establecido para la reducción.

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

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

CAPÍTULO V

Permisos

Artículo 20. *Permisos retribuidos.*

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

1. Por asistencia a familiares enfermos.

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

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 que 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% de su salario base y, en los casos en que éste perciba el Complemento de transposición 1 ó 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 6 meses anteriores al hecho causante, siempre y cuando aquella quede acreditada, como mínimo, por el cumplimiento de los siguientes requisitos:

a) Que se aporte el correspondiente certificado de convivencia.

b) Que la persona con que se declare convivir figure designada como beneficiaria, sin necesidad de que lo sea con carácter exclusivo, en la correspondiente póliza de accidentes, a que se refiere el 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 km. de la residencia habitual del trabajador.

5. Por razón de matrimonio.

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

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

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 ciento 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 22 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 4 días laborables de descanso por productividad.

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

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

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

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

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, S.A., 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 4 años de trabajo efectivo en nivel 1. Transcurrido dicho periodo los trabajadores pasaran 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 E.S.O. Haber realizado el Curso Básico de Seguridad e Higiene de 30 horas, el de Manejo y manipulación de cargas y uno optativo de los siguientes:

- Primeros auxilios.
- Prevención de incendios.

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.

Pruebas:

Examen teórico: Materias de Seguridad y Salud Laboral, 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 manutención) 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, S.A. 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/o bilingüe se harán las pruebas de idiomas que requieren dicho nivel.

Nivel 3.

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

Requisitos de acceso a nivel 3:

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.
Los de nivel 2 del grupo de Administración.
Prueba específica del puesto a cubrir.
Prueba de inglés: 550 TOIEC.
Entrevista personal.
Test psicotécnico. Capacidad de mando y habilidades organizativas.

Artículo 28. Grupo profesional de técnicos.

Definición del grupo:

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de Logista, S.A. y que se encuadren dentro de este grupo profesional se

caracterizarán por la realización de tareas de soporte técnico especializado tanto a los procesos productivos, comerciales y/o de gestión de la empresa y a cualesquiera otros en los que sea necesario una cualificación técnica especial y de soporte con el fin de colaborar a la consecución de resultados en las mejores condiciones de calidad y plazo.

Funciones generales:

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

Criterios de acceso grupo profesional técnico.

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, S.A., que se encuadra dentro de este grupo se caracteriza por el desempeño profesional dentro de los siguientes parámetros:

Actividades como planificación, programación, coordinación y supervisión de todos aquellos procesos bajo su dependencia y aquellos que forman parte del proceso logístico de la empresa. Toda esta actividad es llevada a cabo bajo las directrices de los supervisores y en coherencia con

los planes y programas puestos en marcha por la organización. El objetivo básico de esta función profesional es garantizar el correcto desarrollo y funcionamiento de la organización, en su faceta de responsabilidad, y todo ello dentro de los más adecuados parámetros de productividad, seguridad, calidad, plazos entre otros y mediante la adecuada y óptima utilización de los recursos humanos y materiales.

Funciones generales:

Planificación y/o programación de trabajos y actividades.
Supervisión y control de procesos, personas y medios materiales.
Coordinación de unidades organizativas.
Elaboración de informes.
Supervisión de la ejecución de trabajos.
Control y coordinación de trabajos de las empresas externas.
Responsabilidad en su área de influencia de las cuestiones de seguridad y salud laboral.
Soporte técnico especializado.

Criterios de acceso al grupo profesional mandos:

Titulado medio o superior.
Inglés nivel 600 TOIEC.
Ofimática nivel usuario: tratamiento de texto, hoja de cálculo, presentaciones, base de datos, Sistemas de Gestión Informática.
Test psicotécnico: habilidades de mando y capacidad de gestión.
Conocimientos específicos del área funcional en la que se encuadran.
Formación en Seguridad y Salud Laboral (30 horas).

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

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

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

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

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

Nivel 3.

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

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

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

El desempeño de las funciones inherentes a estos puestos se fundamenta en el desarrollo de competencias tales como habilidades de dirección, liderazgo, gestión de equipos de trabajo 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 el siguiente acuerdo:

Todos los trabajadores del grupo de operaciones que, a la firma de este Convenio Colectivo tengan contrato temporal en vigor y que en el mes de la firma de este Convenio, llevaran al menos dos años de trabajo efectivo en la empresa, teniéndose en cuenta a estos efectos, los criterios establecidos en el Acta Complementaria n.º 1 del Convenio Colectivo de Logista S.A. 2001-2003, pasarán a tener contrato indefinido, con reconocimiento de la antigüedad correspondiente.

Artículo 31 *Equiparación de antiguos auxiliares operativos.*

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

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, S.A.

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 6 meses.

2. Movilidad a puestos de inferior nivel retributivo.

La empresa podrá destinar a los trabajadores a tareas de nivel Inferior al que estén adscritos, por el tiempo imprescindible para su atención, y

siempre que existan necesidades perentorias o imprevisibles de la actividad productiva.

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

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

Artículo 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 40 kilómetros.

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

2. Traslado a instancia del trabajador.

El personal de Logista, S.A. 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 30 días a partir de la fecha de su comunicación al trabajador, incorporándose éste a su nuevo destino dentro de los cinco días siguientes a contar desde la fecha en que cause baja en el Centro anterior.

Cuando a un trabajador se le haya aplicado la movilidad geográfica forzosa, tendrá prioridad su petición de traslado, incluso frente a la aplicación de la movilidad geográfica forzosa a otros trabajadores, en el momento de cubrir una vacante de su mismo grupo profesional y nivel, generada en su centro de origen, o a cualquiera que exista en su anterior provincia de residencia.

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 15 días, con objeto de alcanzar un acuerdo respecto a las necesidades de los trasladados 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 efectuarán respecto a puestos de trabajo del mismo nivel retributivo y grupo profesional.

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

Los trabajadores mayores de 45 años 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 15 años a partir de la fecha del traslado anterior.

c) Los trabajadores afectados por el traslado percibirán, a partir del 1 de enero de 2004, las siguientes compensaciones económicas:

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

El importe de 25 días de dietas correspondientes al trabajador.

Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda de 390,66 € 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 €. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

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

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

Permutas.

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

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

Artículo 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 periodo de duración de la comisión de servicio no podrá ser superior a seis meses, cuando se trate de trabajos de superior nivel retributivo.

El trabajador recibirá información sobre la duración aproximada de la comisión de servicio, salvo que existan razones que impidan conocerla con anterioridad; y la iniciación del desplazamiento 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, S. A.

Artículo 36. *Regulación del plan de pensiones de empleo de Logista, S.A.*

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 15/07/1999, 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 S.A.», en la forma y condiciones que se regulan en su propio Reglamento.

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 (E.P.I's) necesarios a aquellos trabajadores que, por el tipo de trabajo que desempeñen, requieran este tipo de protección.

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

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

El vestuario de invierno: dos pantalones de invierno y dos camisas de manga larga.

El vestuario de verano: dos pantalones de verano y cuatro camisas de manga corta

Para los capataces, además del vestuario anterior, se entregarán dos cazadoras largas.

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

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

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

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

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

Artículo 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, S.A. Los representantes de los trabajadores serán designados por las Secciones Sindicales firmantes de este Convenio Colectivo, que designarán asimismo suplentes. El voto de la representación sindical será ponderado en proporción a la representatividad en la empresa.

2. Funciones.

a) Con carácter general tendrá la función de vigilancia e interpretación del Convenio, y está facultada para intervenir en cuantas cuestiones y conflictos, individuales o colectivos, le sean sometidos por las partes.

En los conflictos colectivos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio, el intento de solución de los mismos a través de esta Comisión será trámite preceptivo, previo e inexcusable, para el acceso a los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en el A.S.E.C. (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 20 días.

La adopción de los acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada 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% 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.

En el momento de la firma de este Convenio Colectivo, está planteado por los sindicatos firmantes del mismo un conflicto colectivo contra la decisión de la empresa de no continuar con la entrega de las labores promocionales pactadas en el artículo 14.6 del anterior Convenio Colectivo, por considerar la empresa que la entrada en vigor de la Ley 28/2005, de 26 de Diciembre, reguladora de la venta, el suministro y consumo y la publicidad de los productos del tabaco, le impide seguir llevando a cabo tal entrega. El conflicto colectivo se sigue ante la Sala de lo Social de la Audiencia nacional, Autos 64/2006, a los que se han acumulado los Autos 84 y 93/2006.

Teniendo en cuenta que la redacción dada en el presente Convenio Colectivo al artículo 14.6 es igual al mismo artículo del anterior Convenio, y que el asunto está sujeto a resolución final de los tribunales de justicia del orden social, las partes firmantes acuerdan someterse expresamente

al contenido de la sentencia firme que se dicte en aquel procedimiento, aplicándose sus efectos desde el 1 de enero de 2006.

Euros /mes

224,30

ANEXO 1

**Tabla de salarios y retribuciones vigentes de Logista, S. A.
año 2004 (Revisado)**

1. Salario base:

Grupo	Niveles	Euros/mes
Mandos	III	2.626,87
	II	2.205,49
	I	1.837,92
Técnicos	III	2.001,08
	II	1.667,56
	I	1.389,65
Administración	III	1.524,13
	II	1.299,99
	I	1.031,03
Operaciones	III	1.344,81
	II	1.165,51
	I	915,27

2. Complementos personales:

2.1 Complemento de transposición 3:

Euros /mes

1.538,71

2.2 Complemento de transposición 4:

Euros /mes

Grupo mandos, técnico y admón:	Jornada continuada	84,88
	Jornada partida	105,16
Grupo operaciones:	Jornada continuada	116,06
	Jornada partida	136,34

2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	Euros/mes
Mandos	III	42,18
	II	41,93
	I	41,43
Técnicos	III	42,06
	II	41,93
	I	34,91
Administración	III	41,43
	II	41,37
	I	26,29
Operaciones	III	38,77
	II	38,10
	I	23,50

3. Complementos de puesto de trabajo:

3.3 Gratificación por razón de jornada:

Euros /mes

Conductor SS.CC. (N. VII): 224,30

Contratos en prácticas

Ingeniero superior.	1.º año/2.º año.	100% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.389,65
Titulado superior.	1.º año.	85% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.181,20
	2.º año.	90% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.250,69
Titulado medio	1.º año.	80% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.111,72
	2.º año.	85% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.181,20

Contratos en prácticas

Ingeniero superior.	1.º año/2.º año.	100% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.389,65
Titulado F.P.2	1.º año.	75% Salario/ Gr. Admón. nivel II.	974,99
	2.º año.	85% Salario/ Gr. Admón. nivel II.	1.104,99

Gratificación por manejo de fondos:

	Euros/año
Hasta 1,20 millones	195,92
Más de 1,20 millones hasta 3,01 millones	242,94
Más de 3,01 millones hasta 6,01 millones	289,96
Más de 6,01 millones hasta 12,02 millones	344,81
Más de 12,02 millones hasta 18,03 millones	399,67
Más de 18,03 millones hasta 24,04 millones	462,37
Más de 24,04 millones hasta 30,05 millones	525,06
Más de 30,05 millones hasta 36,06 millones	595,60
Más de 36,06 millones hasta 42,07 millones	666,12
Más de 42,07 millones hasta 48,08 millones	752,32
Más de 48,08 millones hasta 54,09 millones	793,11
Más de 54,09 millones hasta 60,10 millones	847,20
Más de 60,10 millones hasta 66,11 millones	938,99
Más de 66,11 millones hasta 72,12 millones	1.044,90
Más de 72,12 millones hasta 78,13 millones	1.150,79
Más de 78,13 millones hasta 84,14 millones	1.270,82
Más de 84,14 millones hasta 90,15 millones	1.420,38
Más de 90,15 millones hasta 120,20 millones	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25 millones	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,30 millones	2.046,18
Más de 180,30 millones hasta 210,35 millones	2.311,43
Más de 210,35 millones	2.600,35

Dietas por comisión de servicios:

Dieta completa: 101,00 euros/día.

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

ANEXO 2

**Tabla de salarios y retribuciones vigentes de Logista, S.A.
año 2005 (revisado)**

1. Salario base:

Grupo	Niveles	Euros /mes
Mandos	III	2.739,83
	II	2.300,33
	I	1.916,95
Técnicos	III	2.087,13
	II	1.739,27
	I	1.449,40
Administración	III	1.589,67
	II	1.355,89
	I	1.075,36
Operaciones	III	1.402,64
	II	1.215,63
	I	954,63

2. Complementos personales:

2.1 Complemento de transposición 3:

Euros /mes

1.604,87

2.2 Complemento de transposición 4:

Euros /mes

Grupo mandos, técnico y admón:	Jornada continuada	88,53
	Jornada partida	109,68
Grupo operaciones:	Jornada continuada	121,05
	Jornada partida	142,20

2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	Euros/mes
Mandos	III	43,87
	II	43,63
	I	43,12
Técnicos	III	43,75
	II	43,62
	I	36,60
Administración	III	43,12
	II	43,06
	I	27,98
Operaciones	III	40,46
	II	39,79
	I	25,19

3. Complementos de puesto de trabajo:

3.3 Gratificación por razón de jornada:

	Euros/mes	
Conductor SS.CC. (N. VIII):	243,19	
<i>Contrato en prácticas</i>		
Ingeniero superior. 1.º año/ 2º año. 100% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.449,40	
Titulado superior. 1.º año.	85% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.231,44
	2.º año. 90% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.304,96
Titulado medio. 1.º año.	80% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.159,52
	2.º año. 85% Salario/ Gr. Técnico nivel I.	1.231,99
Titulado F.P. 2. 1.º año.	75% Salario/ Gr. Admon. nivel II.	1.016,92
	2.º año. 85% Salario/ Gr. Admon. nivel II.	1.152,51

Gratificación por manejo de fondos:

	Euros/año
Hasta 1,20 millones	195,92
Más de 1,20 millones hasta 3,01 millones	242,94
Más de 3,01 millones hasta 6,01 millones	289,96
Más de 6,01 millones hasta 12,02 millones	344,81
Más de 12,02 millones hasta 18,03 millones	399,67
Más de 18,03 millones hasta 24,04 millones	462,37
Más de 24,04 millones hasta 30,05 millones	525,06
Más de 30,05 millones hasta 36,06 millones	595,60
Más de 36,06 millones hasta 42,07 millones	666,12
Más de 42,07 millones hasta 48,08 millones	752,32
Más de 48,08 millones hasta 54,09 millones	793,11
Más de 54,09 millones hasta 60,10 millones	847,20
Más de 60,10 millones hasta 66,11 millones	938,99
Más de 66,11 millones hasta 72,12 millones	1.044,90
Más de 72,12 millones hasta 78,13 millones	1.150,79
Más de 78,13 millones hasta 84,14 millones	1.270,82
Más de 84,14 millones hasta 90,15 millones	1.420,38
Más de 90,15 millones hasta 120,20 millones	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25 millones	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,30 millones	2.046,18
Más de 180,30 millones hasta 210,35 millones	2.311,43
Más de 210,35 millones	2.600,35

Dietas por comisión de servicios:

Dieta completa: 105,34 euros/día.

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

ANEXO 3

Acuerdo de concentración de la actividad de picos de tabaco en Logista, S. A., de 3 de noviembre de 2005

Logista, S.A. manifiesta su firme intención de regular el empleo en la compañía de la forma más satisfactoria para todas las partes implicadas,

procurando un equilibrio justo entre la deseable estabilidad en el mismo y la flexibilidad imprescindible para la satisfacción de las necesidades del mercado en el que compete.

Asimismo, Logista, S.A. manifiesta la necesidad de acometer la concentración de la actividad de picos de tabaco (confección de pedidos de fracción de cajón de fabricante de acuerdo con la solicitud de pedido del cliente final) en el almacén de Leganés como exigencia ineludible del mercado.

Así pues, en el presente documento se pactan unas medidas tendentes a regular el empleo con carácter general en Logista, S.A. así como otros aspectos que puedan derivarse del proceso de concentración mencionado.

Medidas reguladoras del empleo:

1. Los trabajadores de la bolsa de empleo número 3, conforme a lo acordado en el Acta Complementaria N.º 1 del Acta Final de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Logista S.A. 2001-2003, que a 30 de abril de 2005 tuvieron acumulados 2 años de trabajo efectivo, pasarán a tener contrato indefinido a partir del 1 de noviembre de 2005 con retroactividad a la mencionada fecha, a los meros efectos del cómputo de antigüedad en toda su extensión. Cada uno de estos trabajadores pasará a nivel II del grupo operaciones al cumplir cuatro años de trabajo efectivo.

Estos trabajadores podrán verse afectados por la movilidad geográfica motivada por el proceso de concentración de picos de tabaco, en cuyo caso, se les aplicarán las condiciones que se establecen más adelante en este mismo documento.

2. Los trabajadores del grupo de administración que a 30 de abril de 2005 tuvieron acumulados dos años de trabajo efectivo pasarán a tener contrato indefinido a partir del 1 de noviembre de 2005 con retroactividad a la mencionada fecha, a los meros efectos del cómputo de antigüedad en toda su extensión.

3. En fecha 1 de noviembre de 2005 perderá su vigencia y quedará sin efecto lo acordado en el Acta Complementaria n.º 1 del Acta final de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Logista S.A. 2001-2003, salvo lo previsto en el párrafo siguiente. De esta forma, dejará de funcionar el actual sistema de bolsas de empleo, no computando dentro de las mismas los trabajadores que han pasado a formar parte de ellas desde 01/05/2005.

Los trabajadores de la bolsa de empleo n.º 3, que a 30 de abril de 2005, tuvieron acumulados menos de dos años de trabajo efectivo, continuarán en el mismo régimen que tienen actualmente, estableciéndose que todas aquellas interrupciones entre contratos superiores a 180 días por ausencia de actividad conllevará la extinción de la pertenencia a la bolsa de empleo a todos los efectos. Este colectivo quedará regulado en una disposición transitoria del Convenio Colectivo.

4. Dado que Leganés es un centro receptor de empleo dentro de este proceso de concentración, el personal en activo incluido en la Bolsa n.º 3 de Leganés, pasará a tener un contrato indefinido, con independencia de su antigüedad en la misma, en fecha 1 de noviembre de 2005

5. Dado que la regulación de la eventualidad se considera materia de este acuerdo de medidas reguladoras de empleo, al quedar sin efecto las actuales Bolsas de Empleo recogidas en el Acta Complementaria n.º 1 del acta final de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Logista S.A. 2001-2003, los contratos temporales se realizarán conforme a los criterios establecidos en esta materia en el Acuerdo Marco 2004-2006 para el personal de Altadis, S.A. y Logista, S.A.

Medidas reguladoras de la concentración de picos de tabaco:

1. Consideraciones generales.-El calendario orientativo de la concentración por centros de trabajo es el siguiente:

Calendario de concentración

Centro	Fecha
Valencia	01/01/2006
Barcelona	01/01/2007
Logroño	01/03/2007
Andújar	01/05/2007
Sevilla	01/06/2007

El proceso de concentración sólo afectará al personal del grupo de operaciones. Este proceso puede producir desajustes de plantillas en dicho grupo al exigir que un determinado número de personas deban cambiar de centro de trabajo.

Así pues, en el presente documento se pactan las condiciones en las que se mantendrá el empleo en función del proceso de concentración señalado, y se fijan las condiciones en las que se ajustarán las plantillas de los centros afectados con carácter general.

Las plantillas objetivo del grupo de operaciones que resultarán en cada centro una vez efectuado el proceso de concentración serán las que figuran en el anexo n.º 1. No obstante, en un plazo de tres meses anterior a la concentración de cada centro se revisará la plantilla del mismo y se fijará la plantilla resultante.

Se adjunta la situación de plantilla de los centros de trabajo a 30/04/2005 como Anexo n.º 2.

Se adjunta la relación nominal de los trabajadores pertenecientes a la bolsa de empleo n.º 3 que están en activo en anexo n.º 3.

2. Medidas aplicables a personal del grupo de operaciones con contrato indefinido anterior al 30 de abril de 2005:

a) Los trabajadores que, con anterioridad al 30 de abril de 2005, tuvieran contrato indefinido no se verán afectados por las medidas de movilidad geográfica que se puedan adoptar por motivo del proceso de concentración de picos de tabaco.

b) A tenor de los datos de plantilla, los centros en los que, en principio, la concentración hubiera afectado al personal previsto en el punto anterior, serían Oviedo, Sevilla y Andújar.

En estos centros se ofrecerá la posibilidad de establecer «individualmente» bajas indemnizadas que permitan enlazar con la jubilación para las personas del grupo de operaciones que reúnan los requisitos mínimos de cotización y que tengan una edad superior a 53 años. Para computar la edad a estos efectos se tomará como referencia, en el caso de Oviedo, la fecha de 31/12/2005 y, en los casos de Sevilla y Andújar, la fecha será 31/12/2007.

Las condiciones económicas de las mencionadas bajas indemnizadas que permitan enlazar con la jubilación se especifican en documento Anexo n.º 4.

Asimismo, la empresa se reserva el derecho de ofrecer individualizadamente bajas incentivadas a trabajadores del grupo de operaciones de Oviedo, Sevilla y Andújar mayores de 47 años y con más de 8 años de antigüedad en la Empresa en las fechas de referencia señaladas con anterioridad en el presente apartado, siempre y cuando estas personas ocupen puestos que puedan ser amortizados o en los que no sea necesaria una nueva contratación para ser cubiertos.

La extinción del contrato llevará aparejada la percepción de una indemnización de 45 días por año de servicio, con un tope máximo de 42 mensualidades.

Los requisitos y condiciones de las bajas incentivadas se podrán ver modificadas, en los términos que a continuación se especifican, únicamente para aquellos casos en los que los trabajadores que se acojan a las mismas puedan sustituir a trabajadores que, reuniendo los requisitos exigidos para acogerse a la baja indemnizada que permitan enlazar con la jubilación, no deseen ejercer esta opción.

En estos casos, se ofrecerá la baja incentivada a trabajadores, del grupo de operaciones, mayores de 47 años y con una antigüedad efectiva en la compañía de, al menos, 15 años. La extinción del contrato llevará aparejada la percepción de una indemnización de 45 días por año de servicio, además de una cantidad adicional de 1.000 € por año de servicio, sin que, en ningún caso, puedan percibir, por la suma de ambas indemnizaciones, una cuantía superior a 180.000 €.

c) En el resto de los centros afectados por el proceso de concentración distintos a los tres citados en el párrafo b), es decir, Valencia, Barcelona y Logroño, la empresa se reserva el derecho de ofrecer individualizadamente, bajas incentivadas a trabajadores del grupo de operaciones mayores de 47 años y con más de 8 años de antigüedad en la empresa en la fecha de concentración que afecte a su centro de trabajo, siempre y cuando estas personas ocupen puestos que puedan ser amortizados o en los que no sea necesaria una nueva contratación para ser cubiertos.

La extinción del contrato llevará aparejada la percepción de una indemnización de 45 días por año de servicio, con un tope máximo de 42 mensualidades.

3. Medidas aplicables a personal del grupo de operaciones con contrato indefinido posterior al 30 de abril de 2005:

Una vez agotadas las medidas anteriores con el personal que tuviera contrato indefinido con anterioridad al 30 de abril de 2005, se procederá a examinar por ambas partes, los excedentes resultantes en cada centro.

Antes de plantear la movilidad geográfica al resto del personal con contrato indefinido posterior al 30 de abril de 2005, se procederá al ajuste de las plantillas mediante el vencimiento de contratos eventuales por riguroso orden de menor a mayor antigüedad de la contratación.

Si, no obstante lo anterior, fuera necesario aplicar la movilidad geográfica a personal del grupo operaciones con contrato indefinido posterior al 30 de abril de 2005, ésta se aplicará por riguroso orden de menor a mayor antigüedad, y el trabajador podrá optar por una de las dos alternativas siguientes, que son excluyentes entre sí:

1. Aceptar el traslado al centro de trabajo de Logista, S.A. en Leganés, en las mismas condiciones de grupo y nivel profesional que tuviera en el momento del traslado.

No obstante lo anterior, se procurará, en la medida de lo posible, que el traslado se efectúe a las localidades más cercanas al centro de trabajo donde estén prestando los servicios, siempre que haya vacante y que se respeten los derechos de los trabajadores del centro receptor.

Con el fin de compensar los inconvenientes y gastos propios de un traslado de localidad, la empresa le ofrece las siguientes compensaciones:

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

El importe de 25 días de dietas correspondientes al trabajador, a los valores establecidos a la fecha en que se produce el traslado.

Una indemnización, en concepto de ayuda para vivienda de 500,00 € mensuales durante cinco años. En el supuesto de que el trabajador acredite la adquisición de una vivienda podrá percibir la indemnización, en un pago único, de 30.000 €. En este caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la empresa antes de que hayan transcurrido 5 años desde la fecha de su traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

El trabajador se incorporará a su destino dentro de los 10 días siguientes a la fecha en que cause baja en la dependencia anterior.

El trabajador afectado por movilidad geográfica forzosa derivado de la concentración de la actividad de picos de tabaco, tendrá derecho preferente de retorno a su centro de trabajo de origen, siempre y cuando se produzca una vacante de su mismo grupo profesional y nivel y la misma se produzca con anterioridad a la fecha de 31/12/2008, excepto para Andújar y Sevilla cuya fecha será la de apertura del nuevo centro de Alcalá de Guadaíra. En este caso, el trabajador deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida en concepto de adquisición de vivienda, conforme a los criterios establecidos en el artículo 35.3 del Acuerdo Marco vigente. Asimismo, el retorno tendría el tratamiento de traslado a instancia del trabajador conforme a lo regulado en el artículo 35.2 del citado Acuerdo Marco.

2. Extinguir su contrato con derecho a una indemnización que, excepcionalmente, y, dadas las características específicas que confluyen en este proceso de concentración, tendrá una cuantía, debido a estas causas, de 30.000 €. A dicha indemnización le serán de aplicación las retenciones legales oportunas.

En todos los demás casos de movilidad geográfica, distintos a los previstos en este acuerdo, se estará a lo que determine al efecto el Acuerdo Marco 2004-2006 para el personal de Altadis, S.A. y Logista, S.A.

Con carácter previo a la aceptación de una de las dos opciones recién descritas, el trabajador podrá optar voluntariamente a ocupar un puesto vacante de su grupo profesional y nivel o de categoría profesional similar, en cualquiera de las empresas pertenecientes al Grupo Logista que estén más próximas a su actual centro de trabajo.

El procedimiento a seguir en todos los casos será el siguiente:

a) Se abrirá un período de tres meses, previo a la fecha de concentración de picos de tabaco del centro de trabajo, con el fin de encontrar el mencionado puesto vacante.

b) Si durante dicho plazo se encuentra un puesto vacante que se ajuste a su grupo profesional y nivel o de categoría profesional similar, se le ofrecerá un contrato de carácter indefinido con el salario y demás condiciones que, para su grupo y nivel o categoría profesional, señale el Convenio de aplicación en la empresa que le contrate, reconociéndosele a los únicos efectos de despido la antigüedad que tuviera en Logista S.A.

c) Aceptado el nuevo puesto y, si antes del 31/12/2008, excepto para Andújar y Sevilla cuya fecha será la de apertura del nuevo centro de Alcalá de Guadaíra, se produjera una vacante del mismo grupo profesional y nivel o de categoría profesional similar en el centro de trabajo de origen de Logista S.A., el trabajador podrá optar, con carácter preferente, al ingreso como trabajador «ex novo», reconociéndosele a los únicos efectos de despido la antigüedad acumulada hasta la fecha en ambas empresas, y previa baja voluntaria en la empresa de procedencia.

d) Una vez transcurrido el plazo de tres meses citado en el apartado a) sin que se produjera vacante alguna de las características mencionadas, o si el trabajador no aceptase ninguna de las ofertas que se le hicieran, el trabajador deberá optar por una de las dos alternativas que se le ofrecen, es decir, movilidad geográfica o extinción de su contrato.

4. Concentración de la actividad de picos de tabaco en los centros de Sevilla y Andújar:

La concentración de la actividad de picos de tabaco en estos centros se realizará en las fechas indicadas en el presente documento.

Para el centro de trabajo de Sevilla, siempre que el número de bajas indemnizadas que enlacen con la jubilación y bajas incentivadas establecidas en el presente documento, sea coincidente con el número de personas afectadas por la

movilidad geográfica forzosa, no sería de aplicación la citada movilidad. En caso contrario, y dado que la apertura prevista para el nuevo centro de Logista, S.A. en Alcalá de Guadaíra (Sevilla) no coincidirá con la fecha de efectos de la citada concentración, la empresa adecuará, en la medida de lo posible y hasta la apertura del nuevo centro, el volumen de actividad con el fin de mantener el mayor número de trabajadores, de forma que se intente evitar la aplicación de las medidas de movilidad geográfica forzosa.

Para el personal del centro de Andújar afectado por la movilidad geográfica forzosa derivada de la concentración de la actividad de picos de tabaco, y dado que la apertura prevista para el nuevo centro de Logista, S.A. en Alcalá de Guadaíra (Sevilla) no coincidirá con la fecha de efectos de la citada concentración, la empresa intentará mantener el mayor número de empleos posibles, adecuando el volumen de actividad hasta la apertura del nuevo centro.

Una vez realizada la apertura del nuevo centro de Alcalá de Guadaíra (Sevilla), las vacantes que se produjeran por este motivo serían cubiertas, con carácter preferente frente a cualquier otro trabajador externo o perteneciente a cualquier otra empresa del Grupo, por el personal afectado por la movilidad geográfica en Andújar. El resto de personal afectado que no tuviera cabida en dicho centro, se le aplicará la movilidad geográfica al centro de Logista, S.A. en Leganés.

5. Cláusula de garantía.

Si desde el momento de la firma del presente acuerdo hasta el 31/12/2008 se produjeran situaciones críticas en sectores de actividad o en centros de trabajo de Logista, S.A., se reunirán los representantes legales de los trabajadores y la empresa para analizar el problema y, si se constatare la necesidad de reducir plantilla mediante despidos colectivos o despidos objetivos individuales, se aplicarán a los trabajadores afectados, sea cual sea su grupo profesional o centro de trabajo, aunque no estuviera mencionado directamente en este acuerdo, las mismas condiciones que las establecidas en el presente acuerdo.

6. Medidas complementarias.

La Comisión Sindical, será la encargada de realizar conjuntamente con la empresa, el seguimiento de este proceso de concentración conforme al procedimiento recogido en este acuerdo.

La empresa estudiará la viabilidad de mantener las condiciones de Plan de pensiones de Empleo de Logista S.A., para los trabajadores afectados por la movilidad geográfica de este acuerdo que opten por la aceptación de un empleo alternativo en alguna de las empresas pertenecientes al Grupo Logista.

ANEXO 1

Situación del Grupo Operaciones a 30-04-05

	Fijos 30/04/05	Event. + 2 años 30/04/05	Total	Plantilla objetivo	Plant. Afect. Concent.	Total tras la concentración	Total event. + 2 años trasladables	Total vacantes
Direcciones de Zona:								
Andújar	33	15	48	37	-18	19	15	
Barcelona	57	28	85	117	-34	83	2	
La Rioja	43	22	65	85	-21	64	1	
Madrid	171	50	221	248	57	305		85
Oviedo	29	6	35	21	0	21	6	
Sevilla	39	7	46	38	-16	22	7	
Valencia	59	21	80	106	-29	77	3	
Suma Direcciones .	431	149	580	652	-61	591	34	85

ANEXO 2

Situación de plantilla tabaco, timbre, documentos y otros a 30/04/2005

	Administración		Almacén		Total	
	Fijos	Eventuales	Fijos	Eventuales	Fijos	Eventuales
Direcciones de Zona:						
Andújar	21	1	33	37	54	38
Barcelona	50	2	57	57	107	59
La Rioja	36	1	43	32	79	33
Madrid	80	16	171	90	251	106
Oviedo	23	0	29	1	52	1
Sevilla	29	2	39	2	68	4
Valencia	40	4	59	41	99	45
Suma Direcciones .	279	26	431	260	710	286
Delegaciones:						
Alicante	14	0	3	0	17	0
Baleares	19	1	6	10	25	11
Málaga	7	0	5	1	12	1
Tarragona	5	0	3	0	8	0
Valladolid	9	0	1	0	10	0
Vizcaya	7	0	3	1	10	1
Zaragoza	3	0	2	3	5	3
Suma Delegaciones	64	1	23	15	87	16
Total Red	343	27	454	275	797	302
Servicios Centrales .	220	39			220	39
Total distribución .	563	66	454	275	1.017	341

ANEXO 3

Relación nominal de trabajadores pertenecientes a la bolsa de empleo nº 3 a 30.04.05 (sujeto a ajuste)

DIRECCIONES DE ZONA

Andújar

Grupo operaciones

Más de dos años:

García Ramírez, M.^a Carmen (Indefinido).
 Moya Bonilla, Alberto (Indefinido).
 Muñoz Mirez, Roberto Carlos (Indefinido).
 Vicaria Majuelos, Teresa (Indefinido).
 Mesa Crespo, Manuel (Indefinido).
 Martos Garrido, M.^a Dolores (Indefinido).
 Rubio Serrano, José Manuel.
 García Gavilán, Ana Jesús.
 Rodríguez Rodríguez, M.^a Ángeles.
 Sabalette Muñoz, Juan Manuel.
 Rosales Extremera, Raquel.
 Mena Sáez, M.^o Cabeza.
 Espín Tejero, Josefa.
 Sánchez Canales, M.^a Jesús.

Total: 14.

Menos de dos años:

Moral Moral, David.
 Martínez Parrado, Iván.
 Pérez Roldán, Juan Antonio.
 Muñoz López, Bárbara.
 Castilla Burgos, Sara.
 Serrano Delgado, Lourdes Araceli.
 Romero Amés, María Isabel.
 Sánchez Aguayo, Ángel Jesús.

Gil Hervas, Marcial Pedro.
García Jodar, Belén.
Olmo Escobar, Monserrat.

Total: 11.

Total grupo operaciones: 25.

Barcelona

Grupo operaciones

Más de dos años:

García Beneitez, José Ángel (Indefinido).
García Beneitez, Mariano (Indefinido).
Pérez Montes, Julia (Indefinido).
Zevallos Arrue, Nelida Esther (Indefinido).
Palacios Chávez, Victoria Estefa (Indefinido).
Sevilla Expósito, Teresa (Indefinido).
Ródenas López, Jonathan (Indefinido).
Leal Martínez, M.^a Carmen (Indefinido).
Hernández Falgas, Marco Antonio (Indefinido).
Cortegana López, Óscar (Indefinido).
Santiago Antúnez, Luisa.
Salgado Romero, Carmen.
García Martínez, Josefa.
Ramírez Luna, M.^a Isabel.
Córdoba Fernández, Emilia.
Del Olmo Moreno, M.^a Isabel.
Romero Gil, Juan.
Calero Arribas, M.^a Josefa.
Sánchez Macías, Cristobalina.
Vitoria Casademunt, Amaro.
Capdet Torregrosa, Federico.
Blanco Blanco, M.^a Pilar.
Morales Pérez, Ángeles.
Durán Chacón, Santiago.
Crespín Rodríguez, Juana.
Cámara Verdú, Olga.
Cañadas Pérez, Rosa.
García Martínez, Montserrat.

Total: 28.

Menos de dos años:

Santos Ferreiros, Jordi.
Domínguez Fuentes, Diego.
Jiménez Capella, Juan.
Núñez López, Santiago.
Abelaira Moreno, María.
Vila Ramos, Jordi Joan.
Adell Salvado, Nuria.
Martínez Perea, Vanesa.
Del Pozo Carretero, Mireia.
Calvo Escamilla, Zenaida.
Carvajal Verdezoto, Jenny Corina.
Jiménez Sánchez, Montserrat.
Bartra Marín, Aurora.
Amrani García, Carolina.
Cardeñosa Delfa, María del Carmen.
Moyano Arroyo, Rocío.

Total: 16.

Total grupo operaciones: 44.

Logroño

Grupo de operaciones

Más de dos años:

Ramos Illera, José Miguel (Indef.).
Riaño Martínez, Jesús (Indefinido).
Jiménez Camarero, Moisés (Indefinido).
Ocariz Sotodosos, Sergio (Indefinido).
Sáez Alonso, Álvaro.
Fernández Illera, Rubén.
Ciria Cenicerros, José Antonio.
García Callens, Rubén.
Balda De Miguel, Sergio.
Morán Sánchez, David Javier.
García Rioja, Francisco.
Martínez Cabezón, Eduardo.
Maestra Valín, Rubén.
Ruiz de Mendoza Blanco, Eduardo.
Moro García, David.

Jorquera Ruiz, Daniel.
Del Val Asensio, Javier.
López Martín, Francisco.

Total: 18.

Menos de dos años:

Abel Guardia, John Edward.
Arpón García, Elías.
Beltrán Pinillos, Javier.
Almansa Toledo, Pedro.
Montero Macías, Felipe.
Del Molino Marín, Óscar Pedro.
Jiménez Fernández, Cristian.
Urbina García, Daniel.
Diez Villanueva, Marta.
Oses Fernández, Leticia.
Toyas Fernández, Javier.
Villar Gastón, María Mercedes.

Total: 12.

Total grupo operaciones: 30.

Madrid

Grupo de operaciones

Más de dos años:

Buenestado Fdez., Fco. Javier (Indef.).
Martin Canela, José Manuel (Indef.).
Valladolid Navarro, José Juan (Indef.).
Sanchez Martin, Oscar (Indefinido).
Rosado Segado, Pablo (Indefinido).
Cabrera Sarmiento, María José (Indef.).
Martín Domínguez, José Ignacio (Indef.).
Castro Díaz, Daniel (Indefinido).
San Miguel Puertas, Antonio (Indefinido).
Sánchez Vallejo, Raúl (Indefinido).
Lozano Pérez, José Manuel (Indefinido).
Marañón Borona, Ana María (Indefinido).
Tejero Díaz, Ángel (Indefinido).
Lajo Murciano, Gema (Indefinido).
Mateo Collado, Ana (Indefinido).
Sánchez Díaz, María Josefa.
Delgado Donoso, David.
Cobaleda Iglesias, Santiago.
Rodríguez Lorenzo, Juan Manuel.
Prieto Delgado, Luis Jorge.
De Diego García, Enrique.
Calderón Villar, Carlos.
Díaz-Maroto González Silvia.
López Sánchez Natalia.
Vicario Barberá, Rosa Ana.
Del Prado Gil, Beatriz.
López Álvarez, Esther.
García Ortega, Laura.
Huguet García, Natalia.
Castrejón Serrano, Juan.
García Ciudad, Raúl.
Martín Rubio, Cristina.
López Pastor Andarias, Óscar.
Horcajuelo Gómez, Raúl.
Prades Díaz, Eduardo.
Escobar Ramírez, Pedro.
Méndez Guerrero, Diego.
Romero Caballero, Manuela.
Garro Delgado, Eloy.
García Sánchez, Luis.
Díaz Díaz, Diego.
Segura López, Armando.
Pérez Pérez, Noel.
Magaña Morales, Susana.
Jiménez Zamora, Elisabet.
Castejón Parras, María Victoria.
Morillas César, Gema María.

Total: 47.

Menos de dos años:

Ramírez Rodríguez, Daniel.
Juzgado López, Beatriz.

Navas Ruiz, Gema.
Galindo Gámez, Alexandra.
Prades Díaz, Alberto.
Mejías Sánchez, Miguel Ángel.
Trigo Ambite, Gema.

Total: 7.

Total grupo de operaciones: 54.

Grupo administración

Fernández Navarro, Beatriz.
Sarmiento Domínguez, Laura.
Gómez Bermúdez-Coronel, Vicente.
Ampuero Lizana, José Antonio.
Morillo Aguilar, Jaime Manuel.
Sánchez Jiménez, Lorena.
Flores Montes, María Dolores.
Flores Morientes, Eva María.
Merino Calventos, Eneko.
Salcedo Palomo, M.^a Fernan.
García Álvarez, Ana.
Gayo Moreno, Isabel.
Gamarra Martín, Ana María.
Gil Martín, Jesús.
Iniesta López, Alicia.

Total grupo administración: 15.

Oviedo

Grupo de operaciones:

Más de dos años:

Fernández Rubio, José María.
Roza Ruiz, Sergio Miguel.
Bacigalupi Laruelo, Ángel.
Combarro Díaz, Irma.
Gil Suárez, Susana.
Tardío Vega, Jesús.

Total: 6.

Menos de dos años:

Álvarez Rodríguez, Marianelida.
Sampayo Fernández, Silvia.
Rodríguez Sosa, José Manuel.
Prieto Álvarez, Lucía.

Total: 4.

Total grupo operaciones: 10.

Sevilla

Grupo de operaciones:

Más de dos años:

Pérez López, Alberto (Indefinido).
Ubero Ramírez, Josué (Indefinido).
Abela García-Manjarón, Ant. José (Ind.).
Ávila López, Daniel Antonio.
Rodríguez Serrano, Moisés.
Campón Flores, Víctor Manuel.
Miguel González, M.^a José.
Amodeo Ojeda, Antonio.
Díaz Roldán, Antonio.

Total: 9.

Menos de dos años:

García Romero, Manuel.
Cuesta Soler, Raúl.
Castaño Carreño, Ángel Luis.
Ramírez Maqueda, Juan Manuel.

Total: 4.

Total grupo operaciones: 13.

Valencia

Grupo de operaciones:

Más de dos años:

Navarro Muñoz, Rosa Emilia (Indefinido).
Gómez Faus, David (Indefinido).
Bosca Albiach, Vicente (Indefinido).
Company Martí, Víctor (Indefinido).
Rodrigo Martí, Desamparados.
Buendía Osa, Clara Isabel.
Moliner García, Alberto.
Lara de La Calle, Analia.
Artigosa Aparicio, Jairo.
Pardal Pérez, Diego.
Barquero Sabio, David.
Azpeitia Chiveli, María Luz.
Company Martí, Javier.
Pascual Castelló, Moisés.
Sauri Galán, Francisco.
Ricos León, Vanessa.
Rojas Hidalgo, Alina.
González Rebollo, M. Pilar.
Moreno Montañez, Isabel.

Total: 19.

Menos de dos años:

Herráiz Álvarez, Antonio.
Lacalle Ruiz, José Manuel.
Fliquet Bueno, María del Carmen.
Piles Machi, Vicente.
Mimum Ben Boufares, Mhamed.
Galietero Olivares, José Antonio.
Castillo García, Javier.
Camps Soriano, Amparo.
Navarrete Ferrer, Rosario.
Donate Arcusa, María Pilar.
González Sacasa, Manuela.
Samper Bellver, Ignacio.
Caparrós Herrera, Isabel.
Moreno Jiménez, Concepción.
Seligrat Bonilla, José Ramón.
Morales García, José Luis.
Seligrat Bonilla, José Ramón.
Morales García, José Luis.
González Rebollo, Antonio.
Valero Monteagudo, Ana Cristina.
Morella Guillén, Rubén.
Valdecabres Pardo, Rafael Onofre.
Cebrián Martínez, Marina.
Calle Román, Ana Elena.
Montagud Caturla, José Manuel.
Moral García, María Rosario.
Salas Saldaña, Raquel.
Morcillo Fortea, M. Ángeles.
Moro Ferrer, Germán.
Perales Tortajada, Noelia.
Belenguer González, Vicente Luis.
Castillo Baguena, José.
López Silvestre, Beatriz.
Pérez Cruz, Rosa María.
Almazán Barberá, Fernando.

Total: 35.

Total grupo operaciones: 54.

Grupo Administración

Ortega Cotarelo, M. Aránzazu.
González Ruiz, Encarnación.

Total grupo administración: 2.

DELEGACIONES

Baleares

Grupo operaciones

Más de dos años:

Tomás García, Ana M. (Indefinido).
Esteva López, Juan José.
Morilla Cerezo, Alberto.

Total: 3.

Menos de dos años:

Pieres Marqués, Francisco.

Total: 1.

Total grupo operaciones: 4.

Málaga

Grupo operaciones

Más de dos años:

Valiente Gómez, Antonio.

Total: 1.

Menos de dos años:

Márquez Aragonés, Alejandro.

Retamero Peralta, Pablo Jesús.

Total: 2.

Total grupo operaciones: 3.

Zaragoza

Grupo operaciones

Más de dos años:

Arévalo Legorburu, Elena.

Total: 1.

Menos de dos años:

Villa Braserero, Lourdes.

Total: 1.

Total grupo operaciones: 2.

ANEXO 4

Condiciones económicas a aplicar a las bajas indemnizadas que permiten enlazar con la jubilación

De conformidad con lo dispuesto en el tercer párrafo del apartado b) del Epígrafe Segundo de las medidas reguladoras de la concentración de picos de Tabaco, contenidas en el Acuerdo de concentración de la actividad de picos de tabaco en Logista, S.A., de fecha 26 de octubre de 2005, suscrito por la Dirección de la empresa y por la Comisión Sindical de la misma, mediante el presente Anexo IV, que se considera parte inseparable del referido acuerdo, se explicitan las condiciones en las que se producirán las denominadas «bajas indemnizadas que permitan enlazar con la jubilación».

1. Colectivo afectado por la medida.-De conformidad con lo dispuesto en el epígrafe segundo de las «Medidas Reguladoras de la concentración de picos de tabaco», contenidas en el acuerdo referido con anterioridad, las «bajas indemnizadas que permitan enlazar con la jubilación» serán ofrecidas por la empresa, con carácter voluntario, a aquellas personas del grupo de operaciones, de los centros de Oviedo, Sevilla y Andújar, que reúnan los requisitos mínimos de cotización y que tengan una edad igual o superior a 53 años.

Debiendo tenerse en cuenta que, a efectos del cómputo de la edad, se tomará como referencia, en el caso de Oviedo, la fecha de 31 de diciembre de 2005 y, en los casos de Sevilla y Andújar, la fecha de 31 de diciembre de 2007.

2. Forma de la baja indemnizada que permite enlazar con la jubilación.-La indemnización que será computada para cada trabajador por la extinción individual por causas objetivas de su contrato de trabajo, estará amparada en lo dispuesto en los artículos 52 y 53 del Estatuto de los Trabajadores. Con cargo a dicha indemnización, la empresa satisfará las condiciones recogidas en el presente anexo, y contratará, en la modalidad de prima única, y con una compañía aseguradora de reconocida solvencia, una póliza de seguro de rentas diferidas para aquellas otras condiciones que así lo requieran.

La extinción individual del contrato de trabajo por causas objetivas, se llevará a cabo mediante la notificación al trabajador de la oportuna comunicación extintiva que cumplirá los requisitos contenidos en el artículo 53.1 del Estatuto de los Trabajadores.

3. Fase de extinción del contrato y pase a la situación de desempleo.

a) Sistema básico: Este sistema se iniciará en la fecha en que los trabajadores extingan su relación laboral con la empresa, y finalizará cuando –una vez agotadas las prestaciones públicas de desempleo que procedan– hayan cumplido los sesenta y dos años de edad, salvo que en

ese momento no reunieran las condiciones mínimas para causar cualquier tipo de jubilación anticipada (a partir de los sesenta años para aquellos trabajadores que cotizaron al Régimen General de la Seguridad Social con anterioridad a 1/1/1967 o a partir de sesenta y un años los cotizantes con posterioridad a dicha fecha, siempre que tengan acreditados los treinta años de cotización exigidos, en cuyo caso este sistema finalizará cuando cumpla los sesenta y cinco años y pueda percibir la pensión contributiva de la Seguridad Social).

Los trabajadores percibirán como indemnización por la extinción de su contrato un porcentaje de su sueldo regulador, pagadero doce veces al año, con incrementos anuales acumulativos del 2,50 por 100, que se harán efectivos a partir de primero de año de cada ejercicio económico.

Los ingresos se obtienen mediante la percepción de la prestación de desempleo y la percepción de las indemnizaciones mensuales de naturaleza cierta.

Para la determinación de dichos ingresos se aplican porcentajes directamente proporcionales a la edad, que se fijan y permanecen constantes desde el momento de causar baja, según la siguiente escala:

Con cincuenta y cuatro años o más: 70 por 100 del sueldo regulador.

Con cincuenta y tres años: 68 por 100 del sueldo regulador.

El sueldo regulador será el salario bruto que le corresponda al trabajador en la fecha en que se produzca la extinción por causas objetivas de su contrato de trabajo, y estará integrado por los siguientes conceptos:

Salario base.

Premios de antigüedad. A efectos de determinar el número de premios de antigüedad, se computará por su totalidad la fracción de trienio en curso igual o superior a año y medio a 31 de diciembre del año en que el trabajador cause la baja.

Pagas extraordinarias de marzo, junio y diciembre.

Complementos de transposición.

Complemento salarial en sustitución del primaje por Economato.

Garantías o complementos de carácter personal.

Plus de Convenio 1998 para el personal de las nuevas categorías profesionales que estuvieran en activo a 31 de diciembre de 1997.

Plus de nocturnidad.

Complementos por trabajos de superior nivel retributivo, siempre que, durante los dos años inmediatamente anteriores a causar baja los hubiera percibido por un tiempo mínimo de 1 año en el mismo puesto.

Gratificaciones por razón de jornada.

Gratificaciones especiales.

Plus de residencia.

«Incentivo de gestión»: Para la determinación del sueldo regulador bruto del personal que percibe estos conceptos se tendrá en cuenta la cantidad percibida por ellos en el año inmediatamente anterior a la baja.

Indemnización mensual cierta: Es el resultado de deducir del porcentaje del Sueldo regulador bruto mensual anteriormente definido que corresponda a cada trabajador, conforme a la escala antes indicada, las prestaciones públicas brutas estimadas de desempleo a la fecha de baja del trabajador.

Se dejará de percibir la indemnización mensual en el supuesto de que el trabajador pase a situación de invalidez o fallezca antes de alcanzar la edad mínima para causar cualquier prestación de jubilación. Únicamente si en esa fecha el trabajador no hubiese llegado a consumir la indemnización mínima legal (veinte días por año de servicio, con el límite de una anualidad) él o los beneficiarios que hubiese designado percibirán la cuantía pendiente hasta alcanzar la correspondiente a dicha indemnización.

A partir de la fecha en que el trabajador pase a situación de invalidez, y siempre que la cantidad que perciba como prestación no alcance el 100 por 100 de la renta temporal, percibirá únicamente hasta la fecha en que hubiera pasado a la etapa de jubilación, la cuantía correspondiente a la diferencia entre la cantidad reconocida como indemnización mensual cierta y la pensión de invalidez que haya sido concedida por la Seguridad Social.

A partir de la fecha en que el trabajador haya fallecido, su cónyuge o, en su defecto, los hijos menores de edad, percibirán únicamente hasta la fecha en que hubiera pasado a la etapa de jubilación la cantidad correspondiente a la diferencia entre la cantidad reconocida como indemnización mensual cierta y la pensión de viudedad, o las de orfandad, en su caso, que les haya sido concedida por la Seguridad Social.

b) Percepciones complementarias en los casos en que proceda: Durante el tiempo en que el trabajador se encuentre en situación de desempleo, la empresa abonará a la Seguridad Social el coste del convenio especial con la Seguridad Social, con el fin de permitirle obtener en su momento la mayor pensión de jubilación posible y, a la vez proteger adecuadamente las situaciones de incapacidad permanente, muerte y supervivencia.

En el supuesto de que el trabajador estuviera trabajando, la empresa le abonará el coste del convenio especial con la Seguridad Social por la diferencia, si la hubiera, a fin de que pueda mantener las bases de cotización estimadas y que se indican en su boletín de condiciones económicas.

En el caso de que, estando el trabajador en situación de desempleo, le fuera denegado el subsidio de desempleo, el importe equivalente a dicho subsidio será abonado al trabajador por la empresa, así como la cotización del convenio especial correspondiente a dicho subsidio.

Dicho abono se llevará a cabo, por parte de la empresa, con carácter anual, y previa aportación, por parte del trabajador, y con el mismo carácter anual, de la documentación que acredite fehacientemente, por un lado, la denegación del subsidio de desempleo y, por otro, que dicha denegación no trae causa en la presentación extemporánea de la solicitud por parte del trabajador, o cualquier otro defecto formal imputable al mismo.

Percepción del tabaco de promoción y las prestaciones sociales establecidas en el Acuerdo Marco suscrito el 16/9/2004, en la forma prevista para el personal pasivo.

Mantenimiento en la póliza de Seguro por Accidente, considerándose, a estos únicos efectos, como si fuera personal en activo.

La empresa abonará la cuota empresarial al Plan de pensiones de los trabajadores que sigan de alta en dicho Plan, hasta la fecha en que tengan derecho a percibir una prestación a cargo del mismo.

A estos efectos, la base de cotización al Plan correspondiente al trabajador desde la fecha en que se acoge a la medida de baja indemnizada que permite enlazar con la jubilación se incrementará, anualmente y con carácter acumulativo, en el porcentaje del 2,6 % sobre la base correspondiente a cada periodo anual se aplicará el tipo de cotización empresarial fijado en el artículo 21 del actual Reglamento del Plan de Pensiones. Estos incrementos se harán efectivos a partir del 1 de enero de cada ejercicio económico.

Para los trabajadores que no hayan cotizado a la Seguridad Social con anterioridad al 1 de enero de 1967, la Empresa se compromete a abonar al Plan de pensiones de Logista, en un solo pago, la cuota empresarial correspondiente al periodo comprendido entre la fecha en que acceden a la jubilación anticipada (62 años) y el momento en que cumplan los 64 años.

Aquellos trabajadores que en el periodo de prejubilación hubieran cumplido 24 años de antigüedad, percibirán una paga extraordinaria conforme establece el Convenio Colectivo de Logista S. A. 2001-2003.

Percepción del Economato Elces activos.

4. Cuadro macroeconómico.—Para la fijación de las condiciones económicas del sistema de baja indemnizada que permite enlazar con la jubilación, en sus distintas fases, se ha tomado como base el siguiente Cuadro macroeconómico:

Incremento del IPC, SMI e IPREM del 2,5 por 100 para el año 2006 y años siguientes.

Un incremento de las bases máximas y mínimas de cotización del 2,5 por 100 para el año 2006 y para los ejercicios siguientes.

Un incremento medio de las pensiones públicas así como su tope máximo del 2,5 por 100 para el año 2006 y para los ejercicios siguientes.

Todas las estimaciones de cálculo se realizarán con la normativa vigente a la fecha de extinción por causas objetivas de los contratos de trabajo de los empleados afectados.

El comportamiento real posterior de los parámetros antes citados, así como las posibles modificaciones legislativas no darán lugar a regularización de cantidad alguna, ni a favor de la empresa ni a favor de los trabajadores.

5. Garantía de cumplimiento de las condiciones económicas.—El abono de las indemnizaciones y rentas vitalicias antes citadas se garantizará mediante una póliza de seguros que la empresa concertará con una entidad aseguradora de la máxima solvencia, aportando el importe de la prima correspondiente.

Los beneficiarios de dicha póliza serán los trabajadores cuyos contratos de trabajo se extingan por causas objetivas, dentro del escenario del presente pacto, y a los cuales se les entregará, en el plazo de un mes a contar desde la fecha de baja en la empresa, un boletín de adhesión a la misma en el que figurarán por separado las indemnizaciones mensuales temporales, así como las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social. Para los trabajadores con cincuenta y cinco años o más años de edad no cotizantes a la Seguridad Social con anterioridad al 1/1/67 la empresa abonará directamente las cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social, de conformidad con la legislación actualmente vigente. Para formalizar este boletín el trabajador deberá remitir en el plazo establecido para ejercer la opción de acogimiento de la medida la documentación correspondiente a su vida laboral y situación familiar.

15624 *RESOLUCIÓN de 23 de agosto de 2006, de la Dirección General de Trabajo, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación de los acuerdos de modificación del XVII Convenio colectivo interprovincial para Alcatel España, S. A.*

Visto el texto del acta de fecha 4 de julio de 2006 donde se recogen los acuerdos de modificación del Apartado 4 de la Cláusula 6.^a y el Apartado 6 de la Cláusula 21.^a del XVII Convenio colectivo interprovincial para la empresa Alcatel España, S. A. (Código de Convenio n.º 9004872), que fue suscrito de una parte por los designados por la Dirección de la empresa en representación de la misma, y de otra por el Comité Intercentros 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 de los citados Acuerdos 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, 23 de agosto de 2006.—El Director General de Trabajo, P. S. (Real Decreto 1600/2004, de 2 de julio), la Subdirectora General de Programación y Actuación Administrativa, M.^a Antonia Diego Revuelta.

En Madrid, a 4 de julio de 2006, se reúne la representación de los trabajadores y la representación de la dirección de la empresa Alcatel España, S. A., compuesta por los siguientes miembros:

Representación de los trabajadores:

- D. Vicente Galocha Potes. Comisiones Obreras.
- D.^a Adoración Gómez Diezma. Comisiones Obreras.
- D. Santiago Bonilla Antón. Comisiones Obreras.
- D.^a Clara Isabel Escudero Chico. Comisiones Obreras.
- D. Arturo García Hidalgo. Comisiones Obreras.
- D. Orfelino Marín Blasco. Comisiones Obreras.
- D.^a Vicenta Siro García. Comisiones Obreras.
- D. Gabriel Velasco Muñoz. Comisiones Obreras.
- D. Félix Peñaranda Galindo. Unión General de Trabajadores.
- D.^a Rosa Alicia Gorgues Pinet. Unión General de Trabajadores.
- D. Francisco Javier Cogollo de la Fuente. Unión General de Trabajadores.
- D.^a María Jesús Manso Godino. Unión General de Trabajadores.
- D. Telesforo Patón Rivas. Unión General de Trabajadores.

Representación de la dirección de la empresa:

- D. José Juan Guardiola Lafuente.
- D. Blas Malalana Ureña.
- D. Lorenzo Largacha Redondo.
- D. José Santos González.
- D. Eugenio José Gastaca Guevara.
- D. Mariano García Martín.
- D. Víctor Martín Gómez.

La representación de los trabajadores se reúne en la doble calidad de miembros del comité intercentros de la empresa Alcatel España, S. A. y como miembros de la comisión negociadora del XVII convenio colectivo interprovincial para la empresa Alcatel España, S. A., de la que forman parte todos ellos a excepción de D.^a María Jesús Manso Godino.

La representación de la dirección de la empresa se reúne en la doble calidad de representación de la dirección de la misma y como miembros de la comisión negociadora del XVII convenio colectivo interprovincial para la empresa Alcatel España, S. A.

Antecedentes:

La representación de los trabajadores formalizó ante la Dirección General de Trabajo, el día 29 de septiembre de 2005, la denuncia del XVI convenio colectivo interprovincial de la empresa Alcatel España, S. A., vigente hasta el 31 de diciembre de 2005.

El día 20 de octubre de 2005 se constituyó la comisión negociadora del XVII convenio colectivo interprovincial para la empresa Alcatel España, S. A., con los miembros, por cada una de las partes, que en el acuerdo se especifican.

Que tras un proceso de negociación, ambas partes, en su calidad de comisión negociadora, pactaron la formalización del XVII convenio colectivo interprovincial para la empresa Alcatel España, S. A., mediante la