

### III. OTRAS DISPOSICIONES

## MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

**3152** *Resolución de 22 de febrero de 2018, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logintegral 2000, SA.*

Visto el texto del Convenio colectivo de la empresa Logintegral 2000, S.A. (código de convenio número 90102962012018), que fue suscrito, con fecha 12 de enero de 2018, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y, de otra, por el sindicato CC.OO., en representación de los trabajadores afectados, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3, de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre («BOE» del 24), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo,

Esta Dirección General de Empleo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción del citado Convenio colectivo en el correspondiente Registro de convenios y acuerdos colectivos de trabajo con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 22 de febrero de 2018.–El Director General de Empleo, Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

### I CONVENIO COLECTIVO LOGINTEGRAL 2000, S.A.

#### CAPÍTULO I

#### Ámbito de aplicación

Artículo 1. *Partes contratantes.*

El convenio colectivo es el resultado del acuerdo alcanzado entre la empresa y la representación sindical, de conformidad con lo establecido en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y con la eficacia que le confiere el artículo 37 de la Constitución Española.

Artículo 2. *Ámbito territorial.*

Las normas contenidas en el presente convenio colectivo serán de aplicación en todos los centros de trabajo dentro del territorio nacional, constituidos o que puedan constituirse en el futuro, durante el tiempo de su vigencia.

Artículo 3. *Ámbito personal y funcional.*

1. El presente convenio colectivo regula las relaciones de trabajo para todas las funciones y áreas de actividad en Logintegral 2000, S.A., sin perjuicio de las excepciones establecidas en el punto 2 del presente artículo.

2. El contenido del presente convenio colectivo será de aplicación a todo el personal que preste sus servicios en la empresa cualesquiera que fuesen sus cometidos, salvo por lo mencionado a continuación.

Se exceptúan del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo:

- a) Las actividades determinadas en el artículo 1 apartado 3 del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (RDL 2/2015, de 23 de octubre).
- b) Las relaciones laborales de carácter especial, recogidas en el artículo 2 del ET, así como los agentes comerciales o publicitarios que mantengan con Logintegral 2000, S.A. una relación mercantil. En ambos casos, se regirán por las condiciones que se determinen en el correspondiente contrato individual.
- c) El personal que presta servicios por cuenta de empresas que tengan suscritos contratos de obras o servicios con Logintegral 2000, S.A. aunque las actividades de dicho personal se desarrollen en estos centros de trabajo y correspondan o no con la actividad propia de la empresa.
- d) Los profesionales cuya relación con Logintegral 2000, S.A. se derive de la aceptación de una minuta o factura y los profesionales liberales y asesores vinculados a la empresa, en virtud de contrato civil de arrendamiento de servicios.
- e) El personal facultativo, técnico o científico cuyas funciones a desarrollar no estén contempladas dentro de las existentes en el presente convenio colectivo, que sea requerido para un trabajo de estudio o servicio determinado, concreto y de duración determinada.
- f) El personal de dirección, incluyendo en esta definición a los directores y subdirectores y al personal asignado al grupo 0 en la estructura de grupos profesionales (mandos de dirección).

#### Artículo 4. *Garantías.*

Las condiciones que se establecen en el convenio colectivo tienen la consideración de mínimas y obligatorias, sin perjuicio de las condiciones individuales más beneficiosas.

A estos efectos, se considerarán condiciones más beneficiosas constitutivas de derechos adquiridos las que se hayan atribuido a uno o varios empleados/as a título personal y como tal derecho, no las que sean fruto del error o de la falta de control por parte de la Empresa.

#### Artículo 5. *Duración y vigencia.*

La vigencia de este convenio colectivo irá desde 1 de enero de 2017 hasta el 31 de diciembre de 2018, con independencia de la fecha en que, una vez homologado por la autoridad laboral, sea publicado oficialmente.

Los efectos del presente convenio colectivo serán los que se expliciten en su articulado y en caso de no especificarse se entenderá que sus efectos se extenderán desde la fecha de la firma.

#### Artículo 6. *Denuncia y prórroga.*

1. La denuncia del convenio colectivo se deberá realizar mediante notificación escrita y fehaciente, preavisando con una antelación mínima de 2 meses a la fecha de su expiración.

Asimismo, será requisito constitutivo de la denuncia comunicar simultáneamente la misma a la autoridad laboral.

2. Las partes legitimadas para preavisar la denuncia del convenio colectivo, o para ser notificadas de dicho preaviso, serán las mismas que estén legitimadas para negociar un nuevo convenio colectivo con el mismo ámbito de aplicación, según lo establecido en el artículo 87.2 y 3 del Estatuto de los Trabajadores.

3. En caso de no mediar denuncia de ninguna de las partes en estos términos, el presente convenio colectivo se prorrogará de año en año, de 1 de enero a 31 de diciembre.

4. Simultáneamente al acto de la denuncia, ya sea realizada por la representación de los trabajadores o de la empresa, deberá comunicarse también la promoción de la negociación del nuevo convenio colectivo, expresando en dicha comunicación escrita la

legitimación para negociar, el ámbito del convenio colectivo y las materias objeto de la negociación.

5. Una vez denunciado el convenio colectivo y concluida la duración pactada o prorrogada, mantendrá su ultraactividad durante 18 meses desde el momento de la conclusión de la duración pactada o prorrogada, salvo que la normativa laboral aplicable durante la vigencia de este convenio establezca que no hay un límite de ultraactividad en los convenios colectivos.

#### Artículo 7. *Comisión Paritaria y de vigilancia.*

1. De conformidad con el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores, se constituirá una Comisión Paritaria que realizará funciones de interpretación, aplicación y vigilancia de este convenio colectivo. Estará integrada por 6 miembros, tres en representación de la empresa, libremente designadas por ésta, y tres en representación del personal de la misma, conforme a lo reflejado para la determinación de las partes en el artículo 1 del presente convenio colectivo. Los miembros de la comisión podrán ser sustituidos en cualquier momento a petición de la parte que representen.

2. La Comisión Paritaria quedará constituida en el mismo momento en que entre en vigor el presente convenio colectivo y podrá aprobar un reglamento de funcionamiento interno. Si así fuera, este reglamento deberá estar aprobado en un plazo no superior a 30 días desde la entrada en vigor del mismo.

3. La Comisión Paritaria se reunirá a petición de la mayoría de cualquiera de las partes, siempre que exista causa que lo justifique. Las reuniones se realizarán dentro de los cinco (5) días laborables siguientes a la recepción de la solicitud de la convocatoria.

La solicitud deberá dirigirse a la parte no solicitante y los asuntos que se someterán a su consideración deberán constar de forma detallada, así como la identificación de los miembros que la soliciten.

Será condición indispensable para la celebración de la reunión que la parte sindical asistente represente a la mayoría de los miembros de la comisión.

4. La adopción válida de acuerdos requerirá el voto favorable de la mayoría de cada una de las representaciones.

5. En el caso de que el plazo para la resolución, informe o dictamen de la Comisión Paritaria no venga determinado por la legislación vigente, ésta deberá resolver como máximo transcurridos veinte (20) días laborables desde la reunión de la Comisión en la que se trató el asunto.

6. La comisión podrá utilizar los servicios ocasionales o permanentes de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Estos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

7. Competencias. La Comisión paritaria tendrá las competencias que se le atribuyen en el artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores:

- a) La gestión e interpretación del contenido del presente convenio colectivo.
- b) Seguimiento y vigilancia en la aplicación y desarrollo del presente convenio colectivo.
- c) El estudio, negociación e implantación de medidas de flexibilidad interna ligadas al mantenimiento y estabilidad del empleo.
- d) Intervención preceptiva previa, en caso de conflicto colectivo.
- e) La designación de subcomisiones para tratar materias concretas relacionadas con el contenido de este convenio colectivo.
- f) La fijación de procedimientos para resolver las discrepancias que surjan en el seno de la comisión, dando preferencia al proceso establecido en el Acuerdo Interprofesional por el que se crea el sistema de sistema extrajudicial de solución previsto en el acuerdo interconfederal que establece el SIMA (Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje).

8. Dentro del ámbito de aplicación del presente convenio colectivo, cuando se trate de negociaciones derivadas de los artículos 40, 41, 47, 51, 85.3.c) y 82.3 del Estatuto de

los trabajadores se constituirán comisiones de negociación ad hoc entre la empresa y la representación legal de los trabajadores.

9. El domicilio que se designa de la Comisión Paritaria es el siguiente: avenida San Luis número 25, 28033 Madrid.

**Artículo 8. Adhesión al Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales (ASAC).**

Las partes firmantes de este Convenio, durante la vigencia del mismo, acuerdan someterse al Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, para cuantas cuestiones litigiosas puedan suscitarse como consecuencia de la aplicación o interpretación del mismo, de manera previa a la interposición de conflictos colectivo.

**Artículo 9. Indivisibilidad y vinculación a la totalidad.**

1. Las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo configuran un todo orgánico, y a efectos de su aplicación práctica serán consideradas globalmente.

2. En el supuesto de que algún artículo fuera declarado nulo, total o parcialmente, la comisión negociadora que se constituya acordará lo que proceda sobre la nueva regulación del precepto anulado, siendo plenamente vigente y aplicable el convenio colectivo.

**Artículo 10. Compensación y absorción.**

Las mejoras económicas de toda índole que figuran en el presente Convenio colectivo serán compensadas o absorbidas con los aumentos retributivos que, directa o indirectamente y cualquiera que sea su carácter, se establezcan por disposición legal, sólo en el caso de que las variaciones económicas consideradas globalmente y en cómputo anual resulten más favorables para los trabajadores que las contenidas en este Convenio.

## CAPÍTULO II

### Estructura organizativa

**Artículo 11. Condiciones de empleo y contrataciones.**

1. La determinación, el establecimiento y las modificaciones de la plantilla, corresponden a la dirección de la empresa, de acuerdo con sus necesidades y en función de la innovación técnica, la racionalización del trabajo, el sistema de organización adoptado y el respeto a las normas legales que regulan la materia.

2. Durante el período de vigencia del presente Convenio colectivo, la empresa sólo podrá suprimir puestos de trabajo por las causas establecidas en el vigente Estatuto de los Trabajadores.

3. En cualquier caso, la empresa propiciará que, en igualdad de circunstancias y cuando existan candidatos que según el exclusivo criterio de la dirección, cumplan con los requisitos y reúnan las condiciones de idoneidad al efecto, se prime la promoción profesional interna.

**Artículo 12. Áreas de actividad.**

En la empresa se diferencian dos áreas de actividad: gestión y comercial.

El área de gestión aglutina los puestos que tienen como funciones principales el control interno de la empresa y de servicio integral a sus clientes (de marketing, transporte, distribución, reparto de suscripciones, etc.) cuyo objetivo es dar soporte especializado o funcional a terceros.

El área comercial está formada por aquellos puestos cuyas funciones, de manera directa, se encargan de las relaciones con los clientes y de la consecución de los objetivos de venta.

## Artículo 13. *Grupos profesionales y niveles.*

Los grupos profesionales establecidos en el presente convenio colectivo se estructuran en niveles como consecuencia de la transposición del sistema de clasificación profesional por categorías anterior al de grupos profesionales, según la tabla de transposición establecida en el anexo I, al nuevo sistema de clasificación profesional establecido en el convenio colectivo del grupo Unidad Editorial.

La incorporación en cada uno de estos grupos profesionales y niveles responderá a criterios objetivos.

Cada uno de los niveles que conforman cada grupo profesional está compuesto de dos niveles salariales. Un nivel salarial de ingreso y un nivel salarial a los 18 meses que se aplicará automáticamente una vez cumplido un periodo de 18 meses en el nivel salarial de ingreso.

La empresa podrá asignar a los trabajadores a un nivel o salario superior dentro del mismo grupo profesional.

## CAPÍTULO III

### Tiempo de trabajo

## Artículo 14. *Jornada.*

La jornada laboral anual es de 1.620 horas que es equivalente a treinta y seis horas semanales. Se podrá establecer la distribución irregular a lo largo del año en los términos establecidos en la normativa legal.

Por cada cinco días trabajados, habrá dos días de libranza, independientemente del día en que se comience el trabajo en la semana. Se podrá acumular descansos en periodos de diez días –cuatro de libranza- y por razones productivas podría ser mayor esta acumulación. En este caso tendrán que recuperarse cuanto antes y de la forma que más convenga a las partes implicadas y siempre respetando el periodo de catorce días establecido en el artículo 37.1 del Estatuto de los Trabajadores.

Durante los meses de verano (del 15 junio al 15 de septiembre) podrá aplicarse la jornada continuada en aquellos departamentos en los que las necesidades lo permitan. En particular, durante este periodo se establecerán turnos rotatorios para atender las necesidades productivas en todos los aspectos. Estos turnos serán notificados por la empresa a los trabajadores afectados de acuerdo con las necesidades operativas, con un preaviso al menos de 72 horas. La jornada continuada o intensiva podrá ser tanto en horario de mañana como de tarde.

## Artículo 15. *Horario.*

1. El horario y los turnos de trabajo serán los habituales de cada departamento, y este puede ser diferente para las personas que lo componen.

2. Las horas de entrada y salida del trabajo se entienden en punto, con una tolerancia de cinco minutos en la entrada.

3. Todo el personal incluido en el ámbito de este Convenio Colectivo deberá someterse a los sistemas de control de asistencia que la Dirección de la Empresa estime en cada momento.

4. En todo caso, desde la perspectiva del trabajador/a individualmente considerado, entre el final de una jornada y el comienzo de la siguiente mediarán como mínimo doce horas.

5. Las personas que tienen jornada partida el tiempo para comer será como mínimo de una hora y máximo de dos horas.

6. En materia de trabajo nocturno se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

## Artículo 16. *Fines de semana y festivos.*

En atención a la particularidad del trabajo, durante los fines de semana y festivos se prestarán los servicios necesarios para la edición y distribución de periódicos y cualquier otra publicación complementaria o no a los mismos.

## Artículo 17. *Horas extraordinarias.*

1. En materia de prolongación de jornada y horas extraordinarias se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores y demás normas aplicables.

2. Por las peculiaridades del trabajo de distribución de periódicos, las horas extraordinarias que resulten necesarias para la finalización de una tirada, el cierre del periódico, la reparación de una avería o cualquier otra causa puntual no imputable a la organización de la producción serán consideradas de obligada realización, sin perjuicio de ser abonadas como horas extraordinarias.

3. La Empresa evitará en lo posible la realización de horas extraordinarias contratando nuevo personal cuando las jornadas de trabajo habituales no sean suficientes para atender las necesidades de trabajo de la Empresa y así se constate en un plazo continuado superior a tres meses.

## Artículo 18. *Vacaciones.*

El personal afectado por el presente Convenio tendrá el siguiente sistema de vacaciones:

El período vacacional, si se presta servicios de lunes a domingo, será de 37 días naturales; y si se trabaja de lunes a viernes, será de 26 días laborables, en ambos casos, o a su parte proporcional al tiempo trabajado, que serán repartidos en turno durante todo el año, según las necesidades del servicio en cada sección o tarea.

En el caso de cambiar de un sistema a otro, se producirá una traslación en días laborables o naturales por meses completos.

A efectos del cómputo de vacaciones, se tomará como período de referencia el comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre.

En aquellos casos que en lo que sea posible, la Dirección procurara que el disfrute de las vacaciones coincida con los meses de verano.

El plazo para disfrutar las vacaciones anuales finaliza el uno de marzo del año natural siguiente de aquel en que se devengan las vacaciones. A partir de ese momento caducarán todos los derechos de vacaciones y libranzas y, por tanto, quien tenga días pendientes los perderán, a excepción de los supuestos y casos en los que excepcionalmente se autorice por escrito por RR.HH., o así este establecido en la legislación vigente.

Cuando se cause baja en la empresa, se descontarán de la liquidación los días de vacaciones disfrutados que excedan de la parte proporcional al tiempo de trabajo efectivo hasta el 31 de diciembre.

Asimismo, para todos los trabajadores que tengan una antigüedad anterior a 1 de enero de 2016 cuando hayan alcanzado los 10 años de trabajo efectivo en la empresa tendrán derecho a un día más de vacaciones a título individual, solo si en los dos años anteriores al disfrute no ha tenido ninguna ausencia injustificada.

## CAPÍTULO IV

### Contratación y promoción

## Artículo 19. *Contratación temporal.*

1. La empresa únicamente podrá celebrar contratos temporales por las siguientes causas y duraciones:

a) Para la realización de una obra o servicio determinados, con autonomía y sustantividad propia dentro de la actividad de la empresa y con duración incierta. La duración del contrato vendrá determinada por la de la obra o servicio de que se trate.

b) Por acumulación de tareas, exceso de pedidos o circunstancias del mercado que así lo exijan, aunque se trate de la actividad normal de la empresa. La duración será por un máximo de seis meses dentro de un período de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan las causas reseñadas.

c) Por sustitución de trabajadores con derecho a reserva de puesto de trabajo, en supuestos de enfermedad, maternidad, vacaciones o cualquier otro que justifique legalmente la interrupción del trabajo o la suspensión del contrato, debiéndose especificar el nombre del sustituido y la causa de la sustitución. La duración en este caso vendrá determinada por la de la interrupción o suspensión del sustituido, que sólo podrá prolongarse por el tiempo indispensable para efectuar ordenadamente el relevo.

d) Por cualquier otra causa que fuese establecida legalmente en el período de vigencia del presente Convenio.

2. Adquirirán la condición de trabajadores fijos en la empresa aquellos que hayan sido titulares de un contrato de los arriba especificados cuyo objeto se haya desnaturalizado por causas ajenas a la voluntad del empleado/a, quebrándose así el principio de causalidad que presidirá en todo caso la contratación temporal.

Asimismo, producirá la adquisición de fijeza el encadenamiento de contratos temporales durante más de veinticuatro meses.

En todo caso, la empresa tendrá en cuenta la acumulación de antigüedad de los contratos temporales que proceda cuando el trabajador/a se incorpore a la plantilla como fijo.

3. Contratos en prácticas: Esta modalidad de contratación se utilizará de conformidad con lo dispuesto en la legislación vigente. Su nivel salarial será el que figura en el anexo 1 como nivel salarial de ingreso.

4. Los contratos a tiempo parcial podrán suscribirse de acuerdo con las condiciones que la legislación vigente establezca en cada caso.

5. La Comisión paritaria ejercerá en esta materia las facultades que legalmente le correspondan.

## CAPÍTULO V

### Propiedad intelectual

#### Artículo 20. *Propiedad Intelectual.*

La cesión de derechos de explotación se regirá por lo dispuesto en el artículo 51.2 de la Ley de Propiedad Intelectual:

«A falta de pacto escrito, se presumirá que los derechos de explotación han sido cedidos en exclusiva y con el alcance necesario para el ejercicio de la actividad habitual del empresario en el momento de la entrega de la obra realizada en virtud de dicha relación laboral.»

## CAPÍTULO VI

### Retribución

#### Artículo 21. *Criterios generales.*

1. Se considerarán salariales todas las retribuciones percibidas por los empleados/as que se vinculen al desempeño efectivo de sus funciones laborales, y no las que se reciban por cualquier otra causa, por la mera adscripción a la empresa o por finalidades específicas ajenas al trabajo prestado.

2. Todos los importes consignados en este Convenio se considerarán brutos, debiéndose practicar sobre ellos las retenciones legales que procedan por razones fiscales, de seguridad social, órdenes judiciales de retención o embargo o cualquier otro imperativo legal.

3. La empresa pagará por la prestación de igual trabajo el mismo salario en todos sus conceptos, sin discriminación alguna por razón de sexo.

**Artículo 22. Conceptos retributivos.**

La retribución salarial se compondrá de dos partes, la fija y la variable.

1. La fija tendrá los importes que se detallan por grupos profesionales y niveles en el anexo 1.

2. La variable será la establecida de común acuerdo con el trabajador/a, o concedida discrecionalmente por la dirección de la empresa, siempre en función de la disponibilidad, el esfuerzo, la dificultad o la consecución de los objetivos propuestos. Los contratos de trabajo individuales fijarán el régimen jurídico correspondiente.

El complemento de empresa será el concepto mediante el que se incrementará el salario fijo de Convenio hasta alcanzar las retribuciones estipuladas por contrato individual. Este complemento queda definido como compensable y absorbible.

3. Al salario fijo básico de Convenio se podrá añadir alguno de los siguientes complementos:

a) Libre disposición y dedicación exclusiva: Estará constituido por el importe contractualmente asignado para tales conceptos bajo el criterio de referencia de un 20 por 100, aproximadamente, de la retribución salarial fija individual, que no deberá considerarse acumulativo.

b) Complemento personal de antigüedad: Vendrá referido por trienios de cuantía fija a razón de 44,72 euros mensuales por cada uno de ellos.

c) Plus de nocturnidad: Consiste el 30 por 100 del salario bruto fijo pactado entre los trabajadores y la dirección de la empresa, y se aplicará a todo el personal de la plantilla, teniendo en cuenta los siguientes porcentajes:

Los trabajadores cuya jornada laboral se extienda durante tres o más horas en horario nocturno, entendiéndose éste el comprendido entre las veintidós y las seis horas, percibirán el 30 por 100 de su salario bruto fijo en cada una de sus pagas.

Los trabajadores cuya jornada laboral coincida hasta en dos horas con el horario nocturno citado, percibirán el 15 por 100 de su salario bruto fijo.

d) Guardias fin de semana: La cantidad a abonar por este concepto será de 205,04 euros brutos por fin de semana completo efectivamente trabajado.

Quedan excluidos del abono de la cantidad por guardia de fin de semana quienes no realizan su labor de fin de semana.

e) Plus por trabajo en día festivo: Se abonará incrementando en un 80 por 100 el salario ordinario-día. Los días de navidad, año nuevo y jueves santo se abonará el 150 por 100 del salario ordinario-día. Se define el salario ordinario-día como el resultado de dividir la suma del salario fijo básico más el complemento de empresa, el complemento personal de antigüedad y la nocturnidad en la cuantía fija entre 360.

**Artículo 23. Pagas extraordinarias.**

Las pagas extraordinarias en Logintegral 2000, S.A., serán:

a) Paga de vacaciones: Será hecha efectiva en el mes de junio respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 30 de junio, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

b) Paga de navidad: Será hecha efectiva en el mes de diciembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el semestre natural anterior a su recepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de julio y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

c) Paga extra de febrero: Será hecha efectiva en el mes de febrero, respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el año natural anterior a su percepción, es decir, se devengará referida al periodo comprendido entre el 1 de enero y el 31 de diciembre, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo.

d) Paga extra de septiembre: Será hecha efectiva en el mes de septiembre respecto a las retribuciones percibidas por el trabajador/a durante el periodo comprendido entre el 1 de octubre del año natural anterior a su percepción y el 30 de septiembre del año en curso, y será proporcional al tiempo trabajado efectivamente en dicho periodo. Esta paga se percibirá en compensación por el uso que se hace, o pueda hacerse, del trabajo habitual realizado por los empleados/as de Logintegral 2000, S.A., en servicios prestados o a prestar a aquellas ediciones regionales a las que la empresa suministre información para su distribución en cualquier soporte escrito, audiovisual o electrónico.

La cuantía de dichas pagas irá referida al salario fijo bruto.

#### Artículo 24. *Horas extraordinarias.*

Las horas extraordinarias se abonarán con arreglo a la siguiente tabla:

- Hora extraordinaria diurna: 18,42 euros.
- Hora extraordinaria nocturna: 21,49 euros.
- Hora extraordinaria festiva-diurna: 23,03 euros.
- Hora extraordinaria festiva-nocturna: 26,14 euros.

#### Artículo 25. *Devengos extrasalariales.*

1. Plus de transporte: Por este concepto que sólo se devengará en caso de utilización efectiva de transporte por razón de trabajo se abonará la cantidad contractualmente establecida.

2. En caso de uso autorizado de vehículo propio, la empresa abonará a los trabajadores la cantidad de 0,31 euros por kilómetro.

3. El pago de taxis sólo procederá en caso de autorización del responsable de cada sección. Los recibos a cobrar deberán especificar el trayecto. Como criterio general, no se pagarán taxis o transporte alguno desde el desplazamiento de la residencia habitual al centro de trabajo, ni a los que cobren pluses de nocturnidad.

4. Ayuda alimenticia: Los trabajadores que por razones de trabajo tuvieran que efectuar bien una comida o bien una cena podrán utilizar el comedor existente en el centro de trabajo de la Avenida de San Luis. La participación de los trabajadores será de 1 euro por el menú standard y de 0 euros por un menú ligero.

Para aquellos trabajadores de las filiales o aquellos que se encuentren fuera del edificio de San Luis durante el horario de comida o de la cena se entregará un vale por importe de 8 euros por día de trabajo.

5. Gastos de manutención: Durante la aplicación del presente convenio colectivo se sustituye el concepto de dieta por el de gastos de viaje justificados establecidos por la empresa.

## CAPÍTULO VII

### Prestaciones sociales

#### Artículo 26. *Seguro colectivo de vida.*

Con independencia de la cobertura de los riesgos derivados de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales que con carácter obligatorio se han de contratar a través de la seguridad social o mutua patronal, la dirección de la empresa ha contratado, con cargo a la misma, un seguro de vida y accidentes para todo el personal de la empresa, debiendo el asegurado cumplir los requisitos que establece la compañía aseguradora.

El capital asegurado se basa en los siguientes supuestos:

1. Por muerte natural: 30.000 euros.
2. Por invalidez absoluta y permanente: 30.000 euros.
3. Por muerte en accidente: 60.000 euros.

4. Por muerte en accidente de circulación: 90.000 euros.
5. Por invalidez absoluta y permanente por accidente: 60.000 euros.
6. Por invalidez absoluta y permanente por accidente de circulación: 90.000 euros

Las citadas coberturas serán válidas en tanto el trabajador/a se encuentre en situación de alta en la seguridad social a cargo de Logintegral 2000, S. A.

Disposición adicional primera. *Adecuación salarial al Acuerdo de 7 de julio de 2014.*

El Acuerdo de 7 de julio de 2014 dispuso con carácter permanente una minoración de los conceptos retributivos que se vienen percibiendo y que en el presente convenio se ha trasladado, en parte, a los conceptos que en el mismo se establecen. Por razones de la complejidad técnica y con la finalidad de que los trabajadores no se vean afectados, en más o menos, como consecuencia de la aplicación al convenio de la referida reducción salarial, se establecen los siguientes conceptos cuya naturaleza y objeto se definen en cada uno de ellos:

1. Complemento neutral.

Este complemento será el resultado de la diferencia que pudiera producirse por aplicación de las nuevas tablas salariales en los conceptos salariales que se vean afectados por la minoración salarial y que giren sobre un porcentaje del salario base y/o complementos salariales, a partir de la fecha en que se aplique el presente convenio.

No obstante, la diferencia resultante en cada caso se aplicará, hasta donde llegue, a reducir el negativo del complemento acuerdo 2014 y en el caso de que una vez aplicada la anterior operación quedara una diferencia se abonará en este complemento que no será compensable ni absorbible.

2. Concepto acuerdo 2014.

Este concepto deriva del complemento negativo que en las nóminas integra los importes correspondientes a cada empleado/a por aplicación de la minoración salarial de 2014.

La aplicación que se realiza en el presente convenio de la minoración salarial a los distintos conceptos salariales que en el mismo se contienen, incluida la regulación sobre el complemento neutral, podrá conllevar una reducción o desaparición del complemento negativo.

La adecuación salarial contemplada en la presente disposición se llevará a cabo en el plazo de los tres meses siguientes a la fecha de publicación del convenio.

Disposición adicional segunda.

En relación a las dietas su aplicación se dejó sin efectos por las partes debido al acuerdo alcanzado en 2009 en el ámbito de un proceso de reestructuración de plantilla mediante el que se sustituyeron por el sistema de gastos justificados que se establece en el artículo 25.5 del convenio, esta situación se tratará en el marco de la negociación del próximo convenio colectivo.

«Serán satisfechos mediante el pago de una dieta por los siguientes importes:

- a) Dieta nacional: 63,24 euros.
- b) Dieta internacional: 206,09 euros.

La dieta retribuye todos los gastos alimenticios del trabajador que pernocte fuera de su domicilio o tenga que realizar las dos comidas principales fuera de la localidad donde está situado el centro de trabajo y del domicilio donde tenga su residencia.

Si el trabajador no pernocta fuera de su domicilio pero debe hacer las dos comidas fuera del mismo se pagará la dieta completa previa documentación del gasto de las dos comidas principales. En los casos en que el trabajador pernocte fuera de su domicilio y no

realice las dos comidas principales fuera del domicilio donde este el centro de trabajo o donde tenga su residencia se abonará media dieta. El importe de la media dieta será el 50% de la dieta completa.»

Disposición adicional tercera. *Sistema de jubilación gradual y flexible.*

En esta materia se estará a lo dispuesto en el ordenamiento legal vigente, pudiendo las partes si así procediese y lo estimasen necesario, suscribir los acuerdos permitidos por las normas de aplicación, sin perjuicio del ejercicio individual de esta facultad entre la empresa y los afectados, dentro de los límites y en los casos que las disposiciones contemplan a tal efecto.

Disposición adicional cuarta. *Plan de igualdad y Protocolo de acoso.*

La empresa y el comité de la misma suscribieron un Plan de igualdad de oportunidades y un Protocolo para la prevención y el tratamiento de los casos de acoso a nivel de Grupo. Ambos están incorporados como anexos I y II en el Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial al que pertenece la empresa.

Disposición adicional quinta.

El personal cuyo origen laboral fuera cualquiera de las empresas del Grupo Recoletos comienza a devengar el complemento personal por antigüedad desde el 1 de septiembre de 2007, de acuerdo con lo establecido en el artículo 10 del acuerdo de homogeneización salarial.

Disposición adicional sexta. *Coordinación normativa.*

En lo no previsto por el articulado del presente convenio colectivo será de aplicación el Convenio Colectivo del Grupo Unidad Editorial, el Estatuto de los Trabajadores y sus normas de desarrollo, los usos habituales de la empresa, los acuerdos que las partes que conforman el ámbito de aplicación acuerden, las normas profesionales que resulten más adecuadas y, dentro de ellas, las más cercanas en el tiempo.

## ANEXO I

Tabla de transposición de categorías a los nuevos grupos profesionales

GESTIÓN / COMERCIAL	Grupo	Nivel	Categoría
	GRUPO 1	Nivel I	Jefe de área
		Nivel II	Jefe de sección
	GRUPO 2	Nivel III	Comercial
		Nivel IV	Tec. Servicios
		Nivel V	Servicios
		Nivel VI	Técnico
		Nivel VII	Promotor comercial
	GRUPO 3	Nivel VIII	Administrativo
		Nivel IX	Aux. administrativo

## Grupos profesionales y niveles

GESTIÓN / COMERCIAL	Grupo	Nivel	Nivel salarial de ingreso	Nivel salarial a los 18 meses	SA	SB	SC
	GRUPO 1	Nivel I	31.502,79 €	34.837,01 €	38.137,26 €		
		Nivel II	26.649,00 €	29.152,39 €	32.509,25 €		
	GRUPO 2	Nivel III	29.614,20 €	31.502,79 €			
		Nivel IV	18.251,20 €	21.901,44 €	25.551,68 €	28.135,83 €	
		Nivel V	18.251,20 €	21.901,44 €			
		Nivel VI	16.446,00 €	18.251,20 €	21.901,44 €	28.135,83 €	
		Nivel VII	16.446,00 €	18.251,20 €			
	GRUPO 3	Nivel VIII	10.950,56 €	18.251,20 €	23.361,44 €	27.000,00 €	29.486,88 €
		Nivel IX	10.000,00 €	10.950,00 €	15.500,00 €		