

**III. OTRAS DISPOSICIONES****MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN**

**12579** *Resolución de 14 de julio de 2009, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo de Logista, S.A., 2008-2009.*

Visto el texto del Convenio Colectivo de la empresa Logista, S.A. 2008-2009 (Código de Convenio n.º 9014192), que fue suscrito con fecha 12 de mayo de 2009 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 CCOO 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, 14 de julio de 2009.—El Director General de Trabajo, José Luis Villar Rodríguez.

**CONVENIO COLECTIVO DE LOGISTA, S.A. 2008-2009****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 2008-2009.

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

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

La Dirección de la empresa, comprendiendo en ella a los Directores y Secretario general.

Las personas ligadas a Logista, S.A. 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 2009, 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 1º de enero de 2008, liquidándose, en los distintos supuestos, los atrasos devengados desde la fecha indicada.

En virtud de lo dispuesto en el Art. 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. 2004-2007.

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

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

El modelo de convocatoria recogerá los siguientes aspectos:

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

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

Niveles de desarrollo	Grupo	Titulación
Nivel I, II, III.	Operaciones.	Graduado Escolar, Título de E.S.O, 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.

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

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

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

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

#### Artículo 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:

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

Integrarán las Comisiones de Evaluación:

Los representantes que designe la empresa.

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

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

#### Artículo 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 del Convenio Colectivo 2001-2003 (4 de julio de 2002), que se les aplicaba el Acuerdo Marco 1999/2000, incluidos a estos efectos el colectivo de trabajadores relacionado en el artículo 30 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 ó 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 2967,36 €, esta cantidad fijada para el año 2008 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 2967,36 €, 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 2008 queda fijado en 2.967,36 €.

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 30 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 de residencia.
  - 6.1 Plus de residencia.
7. Percepciones no salariales. Indemnizaciones y suplidos.
  - 7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.
  - 7.2 Gratificación por manejos de fondos.
  - 7.3 Gratificación por pase a situación pasiva.

Artículo 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 2008, 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 art. 30.

#### 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 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 ó 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 art. 19 del Acuerdo Marco 2008-2009, 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. Complementos de residencia.

### 6.1 Plus de residencia.

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

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

### 7.1 Dietas de viaje y gastos de locomoción.

a) El personal a quien se le confíe una Comisión de Servicio —en la forma establecida en el artículo 34 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 regirán 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 regirán 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.

## 7.2 Gratificación por manejo de fondos.

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

## 7.3. Gratificación por pase a la situación pasiva.

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

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

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

## Artículo 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.

5. 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.

6. Jornada especial del CSC de Leganés y de Barcelona.

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

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

Jornada de mañana: Inicio a las 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 2ª 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 octavo y un máximo de la mitad de la duración de aquélla.

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

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

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

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

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

## CAPÍTULO 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 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 concurran en el paciente.

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

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

2. Por 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 Art. 48 del Acuerdo Marco 2008-2009.

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 repitiera éste por cualquier causa, no podrá disfrutar de los diez días de permiso para la asistencia a exámenes, salvo en los casos comprobados de enfermedad o fuerza mayor.

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

## Nivel 3:

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

## Requisitos de acceso a nivel 3:

Convocatoria de acuerdo con el procedimiento de ingreso y promoción.

Los de nivel 2 del grupo de Administración.

Prueba específica del puesto a cubrir.

Prueba de inglés: 550 TOIEC.

Entrevista personal.

Test psicotécnico. Capacidad de mando y habilidades organizativas.

## Artículo 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 deben permitir encontrar la solución más acertada contando para ello con elementos esenciales para su desempeño, tales como la autonomía y creatividad.

## Nivel 2:

Las funciones profesionales a desarrollar por los trabajadores de Logista, S.A. 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 ó jerárquicas de otros centros.

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

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

## CAPÍTULO VIII

### Empleo

#### Artículo 30. *Equiparación de antiguos auxiliares operativos.*

Los antiguos Auxiliares Operativos, recogidos en el Art. 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 31. *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 32. *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 33. *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 traslados y a los centros donde se aplicarán éstos.

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

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

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

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

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

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

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

Los trabajadores mayores de 45 años 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 2008, 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 430 € 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 25.800€. En tal caso, si el trabajador rescindiera de forma unilateral su contrato de trabajo con la Empresa antes de transcurridos 5 años desde la fecha del traslado, deberá devolver la parte proporcional que corresponda de la indemnización percibida.

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

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

Permutas:

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

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

#### Artículo 34. *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 art. 40. 4 del Estatuto de los Trabajadores.

## CAPÍTULO X

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

#### Artículo 35. *Previsión social complementaria-Plan de pensiones de empleo de Logista, S.A.*

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

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

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

## CAPÍTULO XI

### Vestuario de trabajo

#### Artículo 36. *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 37. *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 38. *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 39. *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. A todos los efectos se entenderá que se ha cumplido el intento de solución cuando, transcurridos 20 días naturales, desde la fecha en que alguna de las partes haya solicitado la reunión de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, ésta no haya adoptado resolución alguna al respecto.

b) 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 40. *Solución extrajudicial de conflictos.*

Ambas partes se adhieren en esta materia al IV Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), suscrito por las Organizaciones Sindicales y Empresariales más representativas con fecha 10 de febrero de 2009 y publicado en el Boletín Oficial del Estado de 14 de marzo de 2009.

ANEXO 1

**Tabla de salarios y retribuciones vigentes de Logista, S.A. año 2008**

1. *Salario base*

Grupo	Niveles	Euros/mes
Mandos . . . . .	III	3.040,26
	II	2.552,58
	I	2.127,15
Técnicos . . . . .	III	2.316,00
	II	1.930,00
	I	1.608,34
Administración . . . . .	III	1.763,99
	II	1.504,58
	I	1.193,28
Operaciones . . . . .	III	1.556,44
	II	1.348,93
	I	1.059,31

2. *Complementos Personales*

2.1 Complemento de transposición 3: 1.781 euros/mes.

2.2 Complemento de transposición 4:

Grupo Mandos, Técnico y Admon:

Jornada continuada: 98,24 euros/mes.

Jornada partida: 121,70 euros/mes.

Grupo Operaciones:

Jornada continuada: 134,32 euros/mes.

Jornada partida: 158 euros/mes.

## 2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	Euros/mes
Mandos.....	III	48,34
	II	48,09
	I	47,59
Técnicos.....	III	48,22
	II	48,09
	I	41,07
Administración.....	III	47,59
	II	47,53
	I	32,45
Operaciones.....	III	44,93
	II	44,26
	I	30

## 3. Complemento de Puesto de trabajo

## 3.3 Gratificación por Razón de Jornada:

Conductor SS.CC. (N. VIII): 269,86 euros/mes.

## Contratos en prácticas

Ingeniero Superior 1º año/2º año, 100 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.608,34 euros/mes.

Titulado Superior:

1º año, 85 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.367,09 euros/mes.

2º año, 90 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.447,51 euros/mes.

Titulado Medio:

1º año, 80 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.286,67 euros/mes.

2º año, 85 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.367,09 euros/mes.

Titulado F.P.2:

1º año, 75 % Salario/Gr. Admon. Nivel II: 1.128,44 euros/mes.

2º año, 85 % Salario/Gr. Admon. Nivel II: 1.278,89 euros/mes.

## Gratificación por manejo de fondos

	Euros/año
Hasta 1,20 millones .....	195,92
Más de 1,20 millones hasta 3,01.....	242,94
Más de 3,01 millones hasta 6,01.....	289,96
Más de 6,01 millones hasta 12,02.....	344,81
Más de 12,02 millones hasta 18,03.....	399,67
Más de 18,03 millones hasta 24,04.....	462,37
Más de 24,04 millones hasta 30,05.....	525,06
Más de 30,05 millones hasta 36,06.....	595,60
Más de 36,06 millones hasta 42,07.....	666,12
Más de 42,07 millones hasta 48,08.....	752,32
Más de 48,08 millones hasta 54,09.....	793,11
Más de 54,09 millones hasta 60,10.....	847,20
Más de 60,10 millones hasta 66,11.....	938,99

	Euros/año
Más de 66,11 millones hasta 72,12 . . . . .	1.044,90
Más de 72,12 millones hasta 78,13 . . . . .	1.150,79
Más de 78,13 millones hasta 84,14 . . . . .	1.270,82
Más de 84,14 millones hasta 90,15 . . . . .	1.420,38
Más de 90,15 millones hasta 120,20 . . . . .	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25 . . . . .	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,30 . . . . .	2.046,18
Más de 180,30 millones hasta 210,35 . . . . .	2.311,43
Más de 210,35 millones . . . . .	2.600,35

#### Dietas por comisión de servicios

Dieta completa: 116,89 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 2009

##### 1. Salario base

Grupo	Niveles	euros /mes
Mandos . . . . .	III	3.101,07
	II	2.603,63
	I	2.169,69
Técnicos . . . . .	III	2.362,32
	II	1.968,60
	I	1.640,51
Administración . . . . .	III	1.799,27
	II	1.534,67
	I	1.217,15
Operaciones . . . . .	III	1.587,57
	II	1.375,91
	I	1.080,50

##### 2. Complementos Personales

2.1 Complemento de transposición 3: 1.816,48 euros/mes.

2.2 Complemento de transposición 4:

Grupo Mandos, Técnico y Admon:

Jornada continuada: 100,20 euros/mes.

Jornada partida: 124,13 euros/mes.

Grupo Operaciones:

Jornada continuada: 137 euros/mes.

Jornada partida: 161 euros/mes.



## 2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	euros/mes
Mandos.....	III	49,24
	II	48,99
	I	48,49
Técnicos.....	III	49,12
	II	48,99
	I	41,97
Administración.....	III	48,49
	II	48,43
	I	33,35
Operaciones.....	III	45,83
	II	45,00
	I	31,00

## 3. Complemento de Puesto de trabajo

## 3.3 Gratificación por Razón de Jornada:

Conductor SS.CC. (N. VIII): 275,26 euros/mes.

## Contratos en prácticas

Ingeniero Superior:

1º año/2º año, 100 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.640,51 euros/mes.

Titulado Superior:

1º año, 85 % Salario/Gr. Técnico Nivel, I: 1.394,43 euros/mes.

2º año, 90 % Salario/Gr. Técnico Nivel, I: 1.476,46 euros/mes.

Titulado Medio:

1º año, 80 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.312,41 euros/mes.

2º año, 85 % Salario/Gr. Técnico Nivel I: 1.394,43 euros/mes.

Titulado F.P.2:

1º año, 75 % Salario/Gr. Admon. Nivel II: 1.151,00 euros/mes.

2º año, 85 % Salario/Gr. Admon. Nivel II: 1.304,47 euros/mes.

## Gratificación por manejo de fondos

	Euros/año
Hasta 1,20 millones .....	195,92
Más de 1,20 millones hasta 3,01.....	242,94
Más de 3,01 millones hasta 6,01.....	289,96
Más de 6,01 millones hasta 12,02.....	344,81
Más de 12,02 millones hasta 18,03.....	399,67
Más de 18,03 millones hasta 24,04.....	462,37
Más de 24,04 millones hasta 30,05.....	525,06
Más de 30,05 millones hasta 36,06.....	595,60
Más de 36,06 millones hasta 42,07.....	666,12
Más de 42,07 millones hasta 48,08.....	752,32
Más de 48,08 millones hasta 54,09.....	793,11
Más de 54,09 millones hasta 60,10.....	847,20
Más de 60,10 millones hasta 66,11.....	938,99

	Euros/año
Más de 66,11 millones hasta 72,12 .....	1.044,90
Más de 72,12 millones hasta 78,13 .....	1.150,79
Más de 78,13 millones hasta 84,14 .....	1.270,82
Más de 84,14 millones hasta 90,15 .....	1.420,38
Más de 90,15 millones hasta 120,20 .....	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25 .....	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,3 .....	2.046,18
Más de 180,3 millones hasta 210,35 .....	2.311,43
Más de 210,35 millones .....	2.600,35

#### Dietas por comisión de servicios

Dieta completa: 119,23 euros/día.

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

#### ANEXO 3

#### **Acta de acuerdo colectivo sobre criterios de cuantificación de la compensación económica de la extinción de la obligación de la entrega del tabaco por la empresa Logista, S.A.**

Representación Empresarial:

D. José M.<sup>a</sup> Bru Huelves.  
D. Miguel Ángel Caballero García.

Representación Laboral:

Comisión Sindical:

D. Francisco Ortega Díaz (U.G.T.).  
D. Vicente Sánchez Pons (U.G.T.).  
D. Javier Moreno López (U.G.T.).  
D. Pascual Richart Castaño (U.G.T.).  
D. Eloy Garro Delgado (CC.OO.).  
D.<sup>a</sup> Isabel Gómez Ramírez (CC.OO.).  
D.<sup>a</sup> Alina Rojas Hidalgo (CC.OO.).

Delegados Sindicales Estatales:

D. Aurelio Chicharro Elvira (U.G.T.).  
D. Luis Pérez Quero (CC.OO.).

Secretario: D. Fernando Casas Ordóñez.

En Leganés, siendo las dieciocho horas del día diecisiete de septiembre del año dos mil ocho, se reúnen en el domicilio social de Logista, S.A., Pol. Ind. Polvoranca, Calle Trigo número 39, las personas relacionadas al margen en representación de la Dirección de la Empresa y de los Sindicatos U.G.T. y CC.OO., integrantes de la Comisión Sindical, en representación de los trabajadores, activos y pasivos, afectados por la decisión empresarial de cancelación de la entrega o puesta a disposición de tabaco, reconociéndose mutuamente capacidad suficiente para otorgar el presente documento, y a tal efecto,

#### EXPONEN

I. Que la Dirección de la Empresa como consecuencia de la entrada en vigor de la Ley 26/2005, de 20 de diciembre, de «medidas sanitarias frente al tabaquismo y reguladora

de la venta, el suministro, el consumo y la publicidad de los productos del tabaco» adoptó la decisión de suspender, con efectos de 1 de enero de 2006, las entregas del denominado tabaco de regalía o promocional previsto en el Convenio Colectivo, y el suministro en los centros de trabajo, para su consumo durante la jornada, del llamado tabaco de fuma. La representación sindical de los trabajadores, disconformes con dicha decisión interpusieron demanda de conflicto colectivo, que finalmente ha sido resuelta por sentencia de la Sala de lo Social del TS de fecha 14 de Febrero de 2008, que consideró que el mantenimiento de la entrega del mencionado tabaco era incompatible con lo dispuesto en la Ley 26/2005, si bien dicha cancelación debería ser sustituida por una compensación económica, en una cantidad equivalente al «valor del precio de compra que en cada momento debería abonar Logista a Altadis para adquirir el tabaco». Reconociendo a su vez la obligación de la empresa de compensar económicamente el denominado tabaco de fuma, si bien la sentencia advierte de las dificultades existentes para la determinación individual de dicha compensación, en base a las consideraciones recogidas en su fundamentación jurídica que, en aras de la brevedad, damos por reproducidas.

II. Que en la actualidad se encuentran en fase de tramitación varias demandas individuales o plurales presentadas por diferentes grupos de trabajadores, activos o pasivos, en reclamación de la compensación económica establecida por la sentencia del TS.

III. Que desde la publicación de la mencionada sentencia del TS ha sido voluntad de la Empresa y de la Representación sindical de los trabajadores resolver de manera consensuada el problema de determinar con claridad los criterios de cuantificación de las referidas compensaciones económicas.

IV. Que para evitar perjuicios a las personas afectadas y con carácter provisional hasta que las partes alcanzasen un Acuerdo, la Empresa aplicó de manera unilateral, para los trabajadores activos, un sistema de compensación económica, tanto en lo referente al tabaco de «regalía» o promocional como de «fuma».

V. Que como resultado de las negociaciones mantenidas por la Empresa y los representantes de los trabajadores integrantes de la Comisión Sindical (U.G.T. y CC.OO.) el pasado 24 de julio las partes suscribieron un denominado «Preacuerdo sobre la compensación económica de la extinción de la obligación de la entrega del tabaco».

VI. Que una vez normalizada la actividad laboral, concluido el periodo de vacaciones, las partes han adoptado la decisión de formalizar el Acuerdo sobre compensación económica de la cancelación de la entrega del tabaco, en los mismos términos recogidos en el indicado Preacuerdo de 24 de julio de 2008. En consecuencia a partir de la entrada en vigor de este Acuerdo la compensación económica por la extinción de la obligación de la entrega de tabaco prevista convencionalmente se llevará a cabo conforme a los siguientes criterios de cuantificación, que se reflejan en las siguientes

## CLÁUSULAS

Primera.—Criterios de cuantificación económica de la supresión de la entrega o puesta a disposición del tabaco.

Conforme a dichos criterios, las cantidades que deberán abonarse a cada trabajador activo o pasivo (jubilados o prejubilados) que tenían reconocido el derecho a la entrega del tabaco, serán las siguientes:

### 1. Tabaco de regalía.

Para el cálculo de la compensación económica del tabaco de regalía que se venía entregando a los trabajadores, activos o pasivos, se tendrá en cuenta el coste de fabricación por ALTADIS del tabaco Fortuna más el impuesto especial que grava la fabricación del tabaco. En lo que se refiere a la denominada ración extraordinaria que el trabajador recibía coincidente con el abono de las dos pagas extraordinarias se tendrá en cuenta el valor de la caja de Farias con los mismos factores de cuantificación.

Conforme a dichos criterios las cantidades que deberá abonarse a cada trabajador activo, pasivo o prejubilado serán:

Periodo	Importe anual	Importe mensual
Año 2006	672,53 €	56,04 €
Año 2007	719,01 €	59,92 €
Año 2008	741,59 €	61,80 €

## 2. Tabaco de fuma.

Respecto a la dificultad de individualizar y cuantificar el tabaco de fuma que se ponía a disposición de los trabajadores en los centros de trabajo y con la firme voluntad de las partes de alcanzar un acuerdo completo y global sobre la problemática de la aplicación de la Sentencia de Logista dictada por el Tribunal Supremo, las partes acuerdan como criterio de compensación del cese en la puesta a disposición del tabaco de fuma la cantidad, negociada y fijada de forma aleatoria, de 15 cigarrillos por persona y día de trabajo, al mismo coste de fabricación de Altadis del tabaco Fortuna más el impuesto especial que grava su fabricación. A los efectos de fijar el volumen de cigarrillos se tendrá en cuenta con carácter definitivo como días de trabajo 220 días laborables al año.

Las cantidades a percibir por los trabajadores, conforme al sistema de cuantificación indicado, serán las siguientes:

Periodo	Importe anual	Importe mensual
Año 2006	262,78 €	21,90 €
Año 2007	264,00 €	22,00 €
Año 2008	297,00 €	24,75 €

Esta específica compensación económica por el tabaco de fuma únicamente tendrá derecho a recibirla el trabajador hasta el momento de su desvinculación como trabajador de la plantilla de Logista, S.A.

Segunda.—La aplicación de este Acuerdo se hará con efectos retroactivos al 1 de enero de 2006, fecha de efectos de la decisión empresarial, por lo que de existir diferencias económicas con las cantidades ya abonadas de manera directa por la Empresa serán pagadas de una sola vez.

Tercera.—Las cantidades fijadas en concepto de compensación serán actualizadas en cada momento en que se produzcan variaciones en los factores utilizados para el cálculo de las mismas, a cuyo efecto se solicitará a ALTADIS justificación de los nuevos importes del coste de fabricación y/o del impuesto especial. En el caso de que no pudiera realizarse esta actualización en el momento en el que hubiera variaciones por problemas técnicos, las actualizaciones de las cantidades se realizarán siempre con carácter retroactivo.

Cuarta.—El presente Acuerdo surtirá plenos efectos a partir de la fecha de su firma que figura en el encabezamiento.

En prueba de conformidad lo firman las partes en la fecha y lugar más arriba indicados.

## ANEXO 4

### **Condiciones económicas a aplicar a las bajas indemnizadas que permiten enlazar con la jubilación (Acta Complementaria del Acta Final de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo 2008-2009)**

De conformidad con lo dispuesto en el Acta Complementaria del Acta Final de la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Logista, S.A. 2008-2009, mediante el presente Anexo, que se considera parte inseparable del referido Acta, 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 Acta Complementaria referido con anterioridad, las «bajas indemnizadas que permitan enlazar con la jubilación» serán ofrecidas por la Empresa, con carácter voluntario, a aquellos empleados del Grupo de Administración y Mandos de los centros de trabajo de Logista, S.A. (Tarragona, Baleares, Vizcaya, Logroño, Valencia, Sevilla, Alicante, Valladolid, Oviedo y Andújar), que reúnan los requisitos mínimos de cotización y que tengan una edad igual o superior a 55 años, y que ocupen puestos amortizables siendo dichos puestos los siguientes:

	Grupo Administración	Grupo Mandos
Logroño . . . . .	1	3
Vizcaya . . . . .	2	
Tarragona . . . . .	2	
Valencia . . . . .	3	1
Alicante . . . . .	2	
Baleares . . . . .	1	1
Valladolid . . . . .	1	
Sevilla . . . . .	2	1
Andújar . . . . .	1	
Oviedo . . . . .	2	

Debiendo tenerse en cuenta que, a efectos del cómputo de la edad, se tomará como referencia la fecha de 31 de diciembre de 2.008, si bien la baja en la empresa será en 30/06/2009 para los empleados que se acojan a la misma.

## 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.

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 62 años de edad, salvo que en ese momento no reunieran las condiciones mínimas para causar cualquier tipo de jubilación anticipada (a partir de los 60 años para aquellos trabajadores que cotizaron al Régimen General de la Seguridad Social con anterioridad a 01/01/1967 ó a partir de 61 años los cotizantes con posterioridad a dicha fecha, siempre que tengan acreditados los 30 años de cotización exigidos), en cuyo caso este sistema finalizará cuando cumpla los 65 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 revisiones anuales en función del Índice de Precios al Consumo del año anterior, que se harán efectivos a partir del 1º 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 aplica el 71% del sueldo regulador, que permanece constante desde el momento de causar baja.

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.

Supresión Tabaco Promoción.

Supresión Tabaco Fuma.

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.

Situación de Invalidez:

Si el trabajador, durante esta fase, recibe una prestación que no alcance el 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.

Si el trabajador recibe una prestación que iguala o supera la renta temporal y siempre que hasta la fecha no hubiese llegado a consumir la indemnización mínima legal (20 días por año de servicio, con el límite de 1 anualidad) percibirá la cuantía pendiente hasta alcanzar la correspondiente a dicha indemnización.

Fallecimiento:

A partir del momento en que este hecho se produce, 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.

En el supuesto de que el trabajador no tuviese cónyuge o hijos menores de edad y siempre que en el momento de producirse el fallecimiento no hubiese llegado a consumir la indemnización mínima legal (20 días por año de servicio, con el límite de 1 anualidad) el

beneficiario o beneficiarios que hubiese designado percibirán la cuantía pendiente hasta alcanzar la correspondiente a dicha indemnización.

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 al trabajador el coste estimado 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.

La empresa se encargará, mediante una gestora externa, de tramitar las solicitudes y renovaciones del subsidio de desempleo, para lo cual los trabajadores deberán colaborar y aportar la documentación precisa en tiempo y forma.

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

Percepción de las prestaciones sociales atendidas por el Fondo de Acción Social y Docente, establecidas en el Acuerdo Marco 2008-2009 suscrito el 17/06/2008, 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 % y 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 1º 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. 2008-2009.

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 S.M.I. e IPREM del 2,5 % para el año 2010 y años siguientes.

Un incremento de las Bases Máximas y Mínimas de cotización del 2,5 % para el año 2010 y para los ejercicios siguientes.

Un incremento medio de las Pensiones Públicas así como su Tope Máximo del 2,5 % para el año 2010 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 percepciones complementarias antes citadas se harán directamente por Logista, de acuerdo con la cláusula de garantía que, a estos efectos, ha suscrito Imperial Tobacco Group PLC e Imperial Tobacco Overseas Holding (3) Limited, y que, como anexo nº I, se adjunta a este texto.

### Anexo I

*Garantía del Grupo Imperial respecto a los compromisos económicos contratados por Compañía de Distribución Integral Logista S.A. (Logista), con motivo de las bajas indemnizadas de empleados, que permiten enlazar con su jubilación*

Imperial Tobacco Group PLC, Imperial Tobacco Overseas Holding (3), Sociedades todas ellas pertenecientes al Grupo Imperial, en adelante las garantes, conocen y aceptan todos y cada uno de los términos y condiciones del Acuerdo que regula las bajas indemnizadas que permiten enlazar con la jubilación, que afecta a empleados de Logista, S.A. y al que queda unida esta Declaración de Garantía y a estos efectos declaran:

1) Que las garantes, de forma conjunta y solidaria, se obligan solidariamente con Logista, S.A. a cumplir las obligaciones asumidas por ésta última Sociedad en las referidas bajas indemnizadas, asumiéndolas como propias y con total renuncia a cualquier beneficio de excusión, orden y división, obligándose a atender directamente los derechos reconocidos en los acuerdos alcanzados para hacer posible dichas bajas, caso de que Logista, S.A. no los cumpliera.

2) Imperial Tobacco Overseas Holding (3), en su calidad de accionista único de Altadis, S.A., sociedad que posee el 100% de Logista S.A., se compromete a mantener un nivel de fondos propios en el balance de Logista, S.A., como mínimo, igual al doble de las provisiones contables registradas para hacer frente a la financiación de los compromisos por las bajas indemnizadas pactadas.

En el caso de que, por cualquier circunstancia, los fondos propios de Logista, S.A. hubieran caído por debajo de ese nivel mínimo, La Representación Sindical, que es parte del mismo, podrá decidir la contratación de una póliza de seguros por Logista, S.A., con una entidad aseguradora de máxima solvencia para garantizar el abono de las prestaciones destinadas a los trabajadores afectados por las bajas indemnizadas que permite enlazar con la jubilación pactadas (indemnizaciones mensuales y cuotas del Convenio Especial con la Seguridad Social); y Logista, S.A. vendrá obligada a contratarlo en un plazo de 1 mes desde la comunicación escrita de la decisión.

3) En caso de cambio de control de Logista, S.A. –que comportase su salida del grupo Imperial– o de Imperial Tobacco Group PLC, la Representación Sindical decidirá sobre la conveniencia de contratar la póliza de seguros a que se hace referencia en el apartado 2) en el período de 6 meses y como máximo de 1 año desde que dicho cambio de control tenga lugar; y Logista, S.A. vendrá obligada a efectuar la contratación de la póliza en el plazo de 6 meses desde la comunicación escrita de la decisión.

A los efectos de la presente, cambio de control significa el cambio, de manera directa o indirecta: (i) de un porcentaje superior al 50% del accionariado de las referidas Sociedades y/o (ii) la posibilidad de designar la mayoría de los miembros de los órganos de Administración.

Estas garantías y compromisos se considerarán acumulativas a cualesquiera otras reales o personales que asistieran a los afectados por las bajas indemnizadas que permiten enlazar con la jubilación y permanecerán subsistentes, sin limitación de tiempo alguna, hasta tanto hayan sido totalmente cumplidas las responsabilidades de Logista, S.A. contraídas como consecuencia del mencionado proceso.



4) Con objeto de asegurar un marco de garantías suficiente a lo largo del tiempo de ejecución de las bajas indemnizadas pactadas, las garantes, los representantes de Logista, S.A. y la Representación Sindical acuerdan reunirse cada 3 años desde la firma del Acuerdo para revisar la suficiencia de las garantías existentes para cumplir las condiciones económicas pactadas. Si, en el momento de la revisión de las garantías se pusiera de manifiesto que existen causas objetivas de carácter financiero por las que tales garantías resultan insuficientes, ambas partes, de mutuo acuerdo, procederán a reforzar las garantías para asegurar el cumplimiento de las obligaciones contraídas.

5) Si se produjeran cambios sustanciales en el tratamiento fiscal de las rentas del trabajo de manera tal que desaparecerían las ventajas fiscales para los trabajadores derivadas de un fondo interno, la Representación Sindical podrá decidir sobre la conveniencia de contratar la póliza de seguros a que se hace referencia en el apartado 2); y Logista, S.A. vendrá obligada a efectuar la contratación de la póliza en el plazo de 6 meses desde la comunicación escrita de la decisión.

La aplicación, vigilancia e interpretación de estas garantías y compromisos se efectuará por una comisión específica formada por los sindicatos más representativos. A tales efectos, Logista, S.A. se compromete a facilitar, cuando sea requerida y en tiempo debido, información sobre los fondos propios de Logista, S.A., y las provisiones contables registradas para hacer frente a los compromisos asociados con la «baja indemnizada que permite enlazar con jubilación», así como acceso a la información necesaria para que los dos expertos designados por la Representación Sindical puedan revisar y asesorar la suficiencia de tales provisiones contables.

Por su parte, Logista, S.A. firma el presente documento a los efectos de ratificar su conocimiento y aceptación de todos y cada uno de los términos de este documento de garantía.

Imperial Tobacco Group PLC, Robert Dyrbus, Authirised Signatory.–Imperial Tobacco Overseas Holding (3) Limited, Robert Dyrbus, Authirised Signatory.–LOGISTA, Jose María Bru Huelves, Authirised Signatory.

## ANEXO 5

### **Reglamento del Plan de Pensiones de Logista Aprobado por la Comisión de Control de fecha 15/12/2008. Entrada en vigor 01/01/2009**

#### *Definiciones*

**Aportación Directa Obligatoria del Partícipe:** Es la efectuada con carácter preceptivo por los Partícipes del Plan de Pensiones.

**Aportación Directa Voluntaria del Partícipe:** Es la efectuada voluntariamente por cualquier Partícipe del Plan de Pensiones.

**Aportación Imputada:** Es la realizada, a favor de los Partícipes del Plan de Pensiones, por su Entidad Promotora.

**Beneficiario:** Beneficiario es cualquier persona física que, habiendo o no ostentado la condición de Partícipe del Plan de Pensiones, tenga derecho a percibir alguna de las prestaciones establecidas en el presente Reglamento.

**Boletín de Adhesión:** Documento mediante el cual los empleados de la Empresa Promotora manifiestan su voluntad individual y expresa de adhesión al Plan de Pensiones, aceptan sus Especificaciones, y designan, en su caso, a sus Beneficiarios.

**Boletín de Comunicación de la Contingencia:** Documento que el Partícipe o, en su caso, el Beneficiario del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control del Plan, dentro del plazo máximo de seis meses previsto en el artículo 37.1 del presente Reglamento, a efectos de poner en su conocimiento el acaecimiento de alguna de las contingencias previstas por el Plan de Pensiones.

**Boletín de Solicitud de Prestaciones:** Documento que el Partícipe o, en su caso, el Beneficiario del Plan de Pensiones deberá presentar a la Comisión de Control del Plan a

efectos de solicitar las prestaciones establecidas por el Plan de Pensiones y adjuntando la documentación a que se refiere el artículo 37.4 del presente Reglamento.

**Certificado de Derechos:** Documento individualizado que, con periodicidad anual, emitirá la Entidad Gestora del Plan, expresando la cuantía de las aportaciones directas e imputadas del Partícipe, la cuantía de los trasvases de fondos constituidos efectuados, la cuantía de la amortización del déficit e intereses de sus servicios pasados, si procede, y el valor de sus derechos consolidados referidos a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, así como el resto de información mencionada en el artículo 10 C) c) del presente Reglamento.

**Comisión de Control del Fondo de Pensiones:** La Comisión de Control del Fondo de Pensiones es el órgano de supervisión y control del funcionamiento y administración del Fondo de Pensiones.

**Comisión de Control del Plan de Pensiones:** La Comisión de Control del Plan de Pensiones es el órgano de supervisión y control del funcionamiento y ejecución del Plan de Pensiones.

**Derechos Consolidados:** Son la parte de los recursos patrimoniales afectos al Plan que corresponden al Partícipe en función de las aportaciones, de la ejecución del Plan de Reequilibrio y del régimen financiero de capitalización, así como de los quebrantos y gastos repercutibles al Plan.

**Entidad Depositaria:** La Entidad Depositaria es la entidad financiera encargada de la custodia y depósito de los valores mobiliarios y demás activos financieros integrados en el Fondo de Pensiones, así como de la realización de cuantas otras funciones la vigente normativa le encomiende.

**Entidad Gestora:** La Entidad Gestora es la entidad responsable de la administración y gestión del Fondo de Pensiones en que se halle integrado el presente Plan de Pensiones.

**Fondo de Pensiones:** Patrimonio afecto al Plan de Pensiones, constituido por las aportaciones establecidas en las Especificaciones del mismo, las transferencias de fondos constituidos y las amortizaciones del déficit derivado del reconocimiento de derechos por servicios pasados, con sus consiguientes intereses, así como por los rendimientos que se generen, y con cargo al cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones reguladas en el presente Reglamento.

**Haber Regulador:** Es el salario de referencia a efectos de determinar tanto las aportaciones directas obligatorias de los Partícipes como las contribuciones de la Empresa Promotora a este Plan de Pensiones.

**Partícipe Activo del Plan de Pensiones:** Empleado de la Empresa Promotora que haya ejercido válidamente su derecho de adhesión al mismo y mantenga en vigor sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones.

**Partícipe en Situación de Asimilación al Alta:** Empleados de la Empresa Promotora que, en el marco de un expediente de regulación de empleo, se acojan a la situación de prejubilación y se mantengan en el Plan de Pensiones con igualdad de derechos y obligaciones que el resto de los Partícipes en activo del mismo.

**Partícipe en Suspense:** Quien, habiendo ostentado con anterioridad la condición de Partícipe, haya cesado en la realización de sus aportaciones obligatorias al Plan, directas o imputadas, mientras no movilice sus Derechos Consolidados a otro Plan de Pensiones.

**Plan de Pensiones:** Contrato colectivo de previsión social complementaria cuyas estipulaciones, recogidas en el presente Reglamento, establecen y regulan los derechos y obligaciones de los elementos personales del Plan, así como las reglas de funcionamiento del mismo, con sujeción a lo dispuesto en la Ley 8/1987 de 8 de junio, de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, parcialmente modificada por la Ley 30/1995, de 8 de noviembre, de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados, y en las demás normas legales y reglamentarias de aplicación y desarrollo de aquélla.

**Promotor, Empresa o Entidad Promotora:** Promotor, Empresa o Entidad Promotora, es «Compañía de Distribución Integral Logista S.A.».

## CAPÍTULO I

### Normas Generales

#### Artículo 1. *Denominación, Naturaleza y Régimen jurídico.*

1. El presente Plan de Pensiones se denomina «Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.A.», y se rige por lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, [LPFP], así como en el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, aprobatorio del Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones [RPFP], y cualquier otra normativa de presente o futura aplicación.

2. En cuanto que mediante el presente Plan de Pensiones se exteriorizan compromisos por pensiones de la Empresa Promotora, el Plan se rige asimismo por lo dispuesto en el Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento sobre la instrumentación de los compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y Beneficiarios.

3. Las prestaciones que reconoce y otorga este Plan de Pensiones son complementarias e independientes de las establecidas por los regímenes públicos de Seguridad Social.

#### Artículo 2. *Modalidad.*

El presente Plan de Pensiones se configura como un plan del sistema de empleo en relación con sus sujetos constituyentes, y como un Plan mixto en orden al objeto y a las obligaciones y contribuciones estipuladas en el mismo.

#### Artículo 3. *Duración.*

1. La formalización del presente Plan de Pensiones se ha producido con su integración en el Fondo de Pensiones a que se refiere el artículo 5 de las presentes Especificaciones y como consecuencia de la comunicación a la Comisión Promotora por parte del Fondo de Pensiones de la admisión del Proyecto, todo ello con efectos del día 15 de julio de 1999.

2. La duración de este Plan de Pensiones es indefinida.

#### Artículo 4. *Principios básicos del Plan de Pensiones.*

Los principios generales que rigen el presente Plan son los siguientes:

a) No discriminación: A cuyo fin se garantiza el acceso como Partícipe del Plan de Pensiones, en cualquier momento, a todos los trabajadores de Compañía de Distribución Integral Logista S.A., siempre y cuando reúnan los requisitos exigidos al efecto por el propio Plan.

b) Capitalización: El Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual.

c) Irrevocabilidad de las aportaciones: Las aportaciones de la Empresa Promotora al Plan de Pensiones tienen carácter irrevocable desde que resulten exigibles conforme a las prescripciones del presente Reglamento, con independencia del momento en que se realice su desembolso efectivo.

d) Atribución de derechos: Las aportaciones, directas o imputadas, de los Partícipes al Plan de Pensiones determinan sus derechos consolidados y, en última instancia, las prestaciones de los Beneficiarios en los términos establecidos por el presente Reglamento.

e) Integración obligatoria en un Fondo de Pensiones de Empleo: La aportación económica a que estén obligados la Empresa Promotora y los Partícipes, así como cualesquiera otros bienes y derechos adscritos al Plan, se incorporarán inmediata y necesariamente al Fondo de Pensiones de Empleo en el que se integra el presente Plan de Pensiones.

## Artículo 5. *Adscripción.*

El Plan se halla integrado en el Fondo de Pensiones denominado «Fondpostal Pensiones VI, Fondo de Pensiones», inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones de la Dirección General de Seguros del Ministerio de Economía y Hacienda con el número F-0363, así como en el Registro Mercantil de Madrid al tomo 5361, folio 1, sección 8, hoja M-87844, quedando integradas obligatoriamente en dicho Fondo las contribuciones al Plan.

## CAPÍTULO II

### Elementos Personales del Plan de Pensiones

## Artículo 6. *Sujetos Constituyentes del Plan de Pensiones.*

Son sujetos constituyentes del Plan de Pensiones:

- a) Compañía de Distribución Integral Logista S.A., en su calidad de Empresa Promotora.
- b) Los Partícipes del Plan de Pensiones, siempre y cuando manifiesten voluntariamente y por escrito su adhesión individual al Plan de Pensiones.

## Artículo 7. *Elementos Personales del Plan de Pensiones.*

Son elementos personales del Plan de Pensiones:

- a) Los Sujetos Constituyentes.
- b) Los Beneficiarios.

### Sección Primera. *De los Partícipes*

## Artículo 8. *Partícipes del Plan de Pensiones.*

1. Son Partícipes quienes reúnan la condición de empleado de la Empresa Promotora y se hayan adherido al Plan de Pensiones.

2. Podrán acceder al Plan de Pensiones:

- a) Los empleados con contrato de trabajo por tiempo indefinido: a partir de que superen el período de prueba.
- b) Los empleados con contrato de trabajo temporal: a partir de que alcancen, al menos, dos años de antigüedad en la empresa.

3. Los empleados de la Empresa Promotora que, en el marco de un expediente de regulación de empleo, se acojan a la situación de prejubilación, podrán mantenerse en el Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.A. hasta causar derecho a la jubilación en el sistema público de la Seguridad Social, o poder causarlo, con la consideración de Partícipes en situación de asimilación al alta, con igualdad de derechos y obligaciones que el resto de los Partícipes en activo del mismo.

4. Igualmente podrán mantener la condición de Partícipes del Plan de Pensiones, a título de Partícipes voluntarios, los empleados de la Empresa Promotora en quienes concurren las circunstancias, y con las condiciones, que se establecen en el apartado C) del artículo 25 del presente Reglamento.

5. Se distinguirán los siguientes Colectivos:

5.1 Colectivo de Aportación Definida.–Se mantendrán los siguientes Subcolectivos:

A) Subcolectivo 1: Serán encuadrados en este Subcolectivo 1 quienes:

a) Ostentaran, a fecha 31.12.2000, la condición de Partícipes en activo, en situación de asimilación al alta, o de Partícipes en Suspense, en el Plan de Pensiones del Sistema

de Empleo de Compañía de Distribución Integral Logista S.L., y voluntariamente hubieran optado en su día por solicitar su encuadramiento en el entonces denominado Colectivo B del Plan de Pensiones.

b) Siendo empleados de Compañía de Distribución Integral Logista S.A. a 31.12.2000, y reuniendo a dicha fecha los requisitos establecidos en el Reglamento del Plan de Pensiones de Empleo de Logista S.L., no hubieran ejercitado su derecho de adhesión al mismo.

c) Siendo empleados de Compañía de Distribución Integral Logista S.A. a 31.12.2000, hubieran sido contratados por Logista S.L. y cumplan los requisitos de adhesión al presente Plan de Pensiones con posterioridad a dicha fecha.

d) Se incorporen a la Empresa Promotora (Compañía de Distribución Integral Logista S.A.) procedentes de Altadis S.A., sean o no Partícipes del Plan de Pensiones existente en la citada Empresa.

B) Subcolectivo 2: Serán encuadrados en este Subcolectivo 2 quienes, cumpliendo los requisitos de adhesión al presente Plan de Pensiones, no reúnan los establecidos en algunos de los apartados de la letra A) precedente o los previstos en el apartado 5.3 siguiente.

#### 5.2 Colectivo de Prestación Definida Asegurada:

Están encuadrados en este Colectivo de Prestación Definida Asegurada, a extinguir, los partícipes que, conforme a precedentes Especificaciones, no hubieran optado, en su día, por adscribirse a otros Colectivos y Subcolectivos de este Plan de Pensiones.

#### Artículo 9. *Alta del Partícipe.*

1. Todo empleado que se halle en condiciones de acceder al Plan por cumplir los requisitos establecidos en el artículo anterior y desee ejercitar su derecho de adhesión, habrá de comunicarlo a la Comisión de Control del Plan de Pensiones mediante el correspondiente Boletín de Adhesión, pudiendo presentar dicho Boletín ante la Empresa Promotora a efectos de su pertinente tramitación. La fecha de su alta será la de recepción de la solicitud de adhesión por la Comisión de Control, a quien competará en todo caso el encuadramiento del solicitante en el Colectivo que corresponda.

2. A efectos de lo establecido en el párrafo precedente, la Empresa promotora comunicará a la Comisión de Control las nuevas contrataciones que se produzcan en aquélla, con indicación de la naturaleza indefinida o temporal del contrato, fecha de alta y duración, en su caso, del periodo de prueba establecido.

3. Se pondrá a disposición de los solicitantes, además del pertinente Boletín de Adhesión, el Reglamento del Plan de Pensiones, la Base Técnica del Plan de Pensiones, la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones y el Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios.

4. En el Boletín de Adhesión constarán, al menos, los siguientes datos:

- a) Nombre, apellidos, D.N.I., sexo, fecha de nacimiento y domicilio del solicitante.
- b) Fecha de ingreso en la Empresa y número de empleado.
- c) La aceptación del contenido del presente Reglamento, de la Base Técnica del Plan de Pensiones y de la Declaración de Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.
- d) Fecha y firma del solicitante.

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

Corresponderán a los Partícipes del Plan de Pensiones los derechos políticos, económicos y de información, regulados en los siguientes apartados:

A) Derechos políticos:

a) Los derechos políticos de los Partícipes se basan en el principio de igualdad y son irrenunciables.

b) Todos los Partícipes tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control del Plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

c) La representación de los Partícipes ostenta la mayoría absoluta en la gestión y el control del Plan de Pensiones, ejerciéndola a través de la Comisión de Control del Plan, en la que, con carácter general, representa también a los Beneficiarios del Plan de Pensiones.

B) Derechos económicos:

a) Corresponde a los Partícipes la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan.

b) Asimismo corresponde a los Partícipes la titularidad de los derechos consolidados derivados de las contribuciones o aportaciones al Plan de Pensiones y del régimen financiero-actuarial de capitalización aplicado por el mismo.

c) Los Partícipes podrán movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.

C) Derechos de información:

a) Se mantendrá a disposición de los Partícipes el Certificado de pertenencia emitido por la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones. Asimismo se les indicará el lugar y forma en que tendrán a su disposición el presente Reglamento del Plan de Pensiones, la Base Técnica del Plan de Pensiones y la Declaración de los principios de la política de inversión del Fondo de Pensiones.

b) Recibir de la Entidad Gestora la siguiente información:

1. Con periodicidad semestral:

Información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan de Pensiones, así como sobre extremos que pudieran afectarles, especialmente las modificaciones normativas, cambios del presente Reglamento, de las normas de funcionamiento del Fondo de Pensiones o de su política de inversiones, y de las comisiones de gestión y depósito.

Asimismo se facilitará un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del Fondo de Pensiones, los costes y la rentabilidad obtenida, informando, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades, así como de la totalidad de los gastos del Fondo de Pensiones en la parte que sean imputables al Plan, expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición del mismo.

Operaciones vinculadas que, en su caso, se hayan realizado, identificación de las mismas y declaración expresa de haberse efectuado en interés exclusivo del Fondo de Pensiones y a precios o en condiciones iguales o mejores que los de mercado, todo ello de conformidad con el informe que haya emitido la comisión o el órgano interno de la Entidad Gestora a quien se encomiende esta función.

Procedimientos adoptados por la Entidad Gestora para evitar conflictos de interés y sobre las operaciones vinculadas realizadas en la forma y con el detalle que la Ley del Mercado de Valores y su normativa de desarrollo determinen.

Tipo exacto de relación que vincula a la Entidad Gestora con la Entidad Depositaria, tomando como referencia, en su caso, la enumeración de circunstancias contenidas en el artículo 4 de la Ley 24/1988, de 28 de julio, del Mercado de Valores.

La precitada información será facilitada, de ser posible, conforme a las preferencias que, para su recepción (postal, electrónica, etc.), manifiesten los Partícipes a la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

2. Con periodicidad anual:

Certificación sobre las aportaciones directas o imputadas realizadas en el ejercicio anterior y el valor, al final del mismo, de los derechos consolidados en el Plan. La Certificación incluirá, respecto del Plan de Reequilibrio, información sobre las cantidades

aportadas en el ejercicio, así como sobre el importe pendiente de trasvase al Plan de Pensiones conforme a los datos que certifique a la Entidad gestora el actuario del Plan, y todo ello con mención de las prescripciones contenidas en el artículo 36.4 de la vigente LPFP.

La referida certificación deberá contener un resumen sobre la determinación de las contingencias cubiertas, el destino de las aportaciones, las reglas de incompatibilidad sobre aquéllas y el deber de comunicación del acaecimiento de las contingencias, así como, por último, indicación de las formas de cobro.

En su caso, la certificación indicará la cuantía de los excesos de aportación del Partícipe advertidos sobre los máximos establecidos y el deber de comunicar el medio para el abono de la devolución.

Certificación, a efectos fiscales, de las aportaciones efectuadas al Plan de Pensiones durante el ejercicio

3. Con periodicidad trimestral pondrá a disposición de los Partícipes, a través de los medios que permitan su acceso a la misma, la información semestral relacionada en el número 1 precedente. Sin perjuicio de lo cual la remitirá a los Partícipes que expresamente lo soliciten y, de ser posible, conforme a las preferencias que, para su recepción (postal, electrónica, etc.), manifiesten.

4. Los partícipes en cuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada recibirán, únicamente, información anual referida a la cuantificación de sus derechos consolidados en caso de cese o extinción de la relación laboral, valorados a 31 de diciembre de cada año. La citada certificación se efectuará conforme a los datos que a su vez certifique a la Entidad Gestora el actuario del Plan.

c) Sin perjuicio de la puesta a disposición de los Partícipes, a través de la página web del Fondo de Pensiones y siempre que así lo autorice la Entidad Gestora, de los Informes periódicos de Gestión que facilita a la Comisión de Control, aquellos podrán consultarla libremente en la Oficina Técnica del Plan mediante su personación en la misma y su acreditación como Partícipes del Plan de Pensiones.

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

Los Partícipes tienen las siguientes obligaciones:

a) Realizar las contribuciones o aportaciones previstas en el presente Reglamento, sin perjuicio de lo establecido en el artículo siguiente.

b) Cumplimentar los requisitos establecidos por el presente Reglamento para el reconocimiento de las prestaciones del Plan de Pensiones.

c) Informar fehacientemente a la Comisión de Control del Plan de Pensiones de cuantas alteraciones personales, familiares o de convivencia se produzcan, dentro del plazo de los treinta días siguientes a su acaecimiento. El incumplimiento de esta obligación, o su cumplimiento extemporáneo, implicará la plena responsabilidad del Partícipe respecto de las consecuencias que se deriven de ello, quedando completamente exonerado el Plan de Pensiones de los efectos de las mismas.

#### Artículo 12. *Partícipe en Suspenso.*

1. En caso de suspensión de las aportaciones obligatorias, y sin perjuicio de lo establecido en el artículo 25 del presente Reglamento, el Partícipe adquirirá la consideración de Partícipe en Suspenso.

2. Igualmente adquirirán la condición de Partícipes en Suspenso, los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora y no movilicen la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones, así como los Partícipes en situación de asimilación al alta a que se refiere el artículo 8.3 del presente Reglamento que renuncien voluntariamente a tal situación pero no procedan a la movilización de la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones.

3. Los Partícipes en Suspense recuperarán la condición de Partícipes en activo con la mera reiniciación de sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones.

4. Los Partícipes en suspenso gozarán de los mismos derechos que los Partícipes en activo y, además, de los siguientes:

a) Movilizar sus derechos consolidados en los supuestos y formas previstos por el presente Reglamento.

b) Realizar aportaciones voluntarias al Plan de Pensiones.

5. Los Partícipes en suspenso tendrán las mismas obligaciones que los Partícipes en activo, salvo las referidas a efectuar aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones.

#### Artículo 13. *Baja del Partícipe.*

1. La baja del Partícipe en el Plan se producirá por alguna de las siguientes causas:

a) Salvo lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento, por terminación de la relación laboral con la Empresa Promotora, que tendrá efectos desde el mismo día en que se produzca y deberá ser comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control del Plan, siempre que proceda el sujeto que ha dejado de ser Partícipe a movilizar sus derechos consolidados al Plan de Pensiones que el mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 ó 35 y 36, según proceda, del presente Reglamento.

b) Por terminación y liquidación del Plan, debiendo proceder el sujeto que ha dejado de ser Partícipe a integrar sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones que el mismo designe, de conformidad con lo dispuesto en los artículos 29 y 30 ó 35 y 36, según proceda, del presente Reglamento.

c) Por causar derecho a las prestaciones derivadas de las contingencias previstas en este Reglamento.

2. En el momento de la terminación de la relación laboral del Partícipe, la Empresa Promotora lo comunicará a la Comisión de Control del Plan. No obstante ello, el Partícipe podrá mantenerse en el Plan de Pensiones a título de Partícipe en Suspense del mismo.

#### *Sección Segunda. De los Beneficiarios*

#### Artículo 14. *Beneficiarios del Plan de Pensiones.*

1. Son Beneficiarios del Plan de Pensiones aquellas personas físicas que, habiendo sido o no Partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones tal y como se detalla a continuación:

a) Jubilación: Será Beneficiario de esta prestación el propio Partícipe.

b) Incapacidad permanente: Será Beneficiario de esta prestación el propio Partícipe.

c) Fallecimiento: Serán Beneficiarios de la prestación por Fallecimiento del Partícipe o del Beneficiario, en primer lugar, las personas designadas por el causante en el Boletín de Designación /modificación de Beneficiarios y, a falta de designación expresa, el cónyuge, si existiere, o en su caso la persona unida maritalmente de hecho con el fallecido, los herederos legales a excepción del Estado y, si no existiere ninguno de los anteriores, acrecerá al Plan de Pensiones. A los efectos anteriores, se entenderá por unión marital de hecho la que hubiere sido comunicada a la Comisión de Control con una anterioridad mínima de un año al fallecimiento o hubiera sido inscrita en el registro administrativo correspondiente.

La designación testamentaria de Beneficiarios sólo será eficaz en caso de resultar de fecha posterior a la efectuada en el Boletín de Designación /modificación de Beneficiarios o cuando, a falta de la misma, resulte revocatoria del régimen de prelación establecido en el párrafo anterior. En estos supuestos será preciso que los Beneficiarios designados



acrediten ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, además de su designación por el testador, la aceptación de la herencia.

2. Asimismo se entenderán asimilados a la condición de Beneficiario, a todos los efectos, aquellos Partícipes en quienes concurra alguna de las contingencias previstas en el presente Reglamento aun cuando no hayan comunicado expresamente su acaecimiento a la Comisión de Control en los términos establecidos en el artículo 37.1 del presente Reglamento, o no hayan solicitado la prestación correspondiente de conformidad con lo establecido en el artículo 37.3 del mismo.

3. Los Beneficiarios no podrán movilizar sus derechos económicos a otro sistema de previsión social complementaria salvo en caso de terminación y liquidación de este Plan de Pensiones.

#### Artículo 15. *Derechos de los Beneficiarios.*

Corresponden a los Beneficiarios del Plan los derechos políticos, económicos y de información regulados en los siguientes apartados:

##### A) Derechos políticos:

a) Todos los Beneficiarios de pensiones en curso de pago, así como quienes se hallen asimilados a dicha condición de conformidad con lo establecido en el artículo 14.2 del presente Reglamento, tienen la cualidad de electores y de elegibles para la elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control del Plan conforme a lo establecido en el presente Reglamento.

b) Corresponderá a los Beneficiarios ostentar la mayoría absoluta de la Comisión de Control del Plan cuando éste quedara sin Partícipes.

##### B) Derechos económicos:

a) Percibir las prestaciones establecidas en éste Reglamento, previa solicitud de las mismas, al producirse las contingencias previstas en el mismo.

b) La titularidad, junto con los Partícipes, de los recursos patrimoniales afectos al Plan de Pensiones.

##### C) Derechos de información:

a) Los Beneficiarios ostentarán los mismos derechos de información que los Partícipes del Plan.

b) Los Beneficiarios de prestaciones en forma de renta asegurada recibirán, únicamente y a los oportunos efectos fiscales, información anual referida a las rentas percibidas en el ejercicio.

#### Artículo 16. *Obligaciones de los Beneficiarios.*

1. Los Beneficiarios vendrán obligados a facilitar a la Comisión de Control del Plan, directamente o a través de la Empresa Promotora, la información sobre las circunstancias personales que les sean requeridas.

2. Los Beneficiarios de prestaciones en forma de renta deberán acreditar su supervivencia antes del último día hábil del mes de Febrero de cada año mediante su personación ante la Entidad Gestora o la Empresa Promotora, o con la remisión de la correspondiente Fe de Vida o cualquier otro documento acreditativo firmado o compulsado por alguna autoridad administrativa, entidad bancaria o centro sanitario público.

#### *Sección tercera. De la empresa promotora del plan de pensiones*

#### Artículo 17. *Empresa Promotora del Plan de Pensiones.*

Empresa Promotora o Promotor de este Plan de Pensiones es la sociedad mercantil Compañía de Distribución Integral Logista S.A.

## Artículo 18. *Derechos de la Empresa Promotora.*

La Empresa Promotora tendrá los siguientes derechos:

1. Estar representada en la Comisión de Control del Plan por el número de miembros que le correspondan en razón a los criterios establecidos en el presente Reglamento.
2. Conocer cualquier aspecto del funcionamiento o de los resultados del Plan, así como de la evolución del mismo, tanto en el orden colectivo como individual, en tanto no afecte a aspectos relativos a la intimidad de las personas.
3. Cualesquiera otros que puedan corresponderle por atribución de disposiciones legales, reglamentarias o del presente Reglamento.

## Artículo 19. *Obligaciones de la Empresa Promotora.*

1. Constituye la principal obligación de la Empresa Promotora realizar las contribuciones o aportaciones en favor de los Partícipes, en la cuantía, forma y plazos establecidos en este Reglamento.
2. A excepción de lo dispuesto en el artículo 25 B) del presente Reglamento, cesará la obligación de aportación de la Empresa Promotora en caso de suspensión unilateral de las aportaciones obligatorias del Partícipe, reanudándose aquélla con la reiniciación de éstas.
3. La Empresa Promotora, asimismo, está obligada a facilitar los datos que sobre los Partícipes y Beneficiarios le sean requeridos por la Comisión de Control.

## CAPÍTULO III

### Régimen Financiero

#### *Sección Primera. De las aportaciones*

## Artículo 20. *Salario o haber regulador.*

1. Se entenderá por salario o haber regulador, con carácter general, el formado por los conceptos retributivos siguientes:

- a) Salario base.
- b) Aumentos periódicos por años de servicio.
- c) Gratificaciones extraordinarias de marzo, junio y diciembre.
- d) Garantías a título personal.
- e) Plus de nocturnidad, trabajo de superior nivel retributivo, gratificación por razón de jornada, gratificaciones especiales y plus de penosidad.
- f) Complementos de transposición:
  - a') Complemento 1 para los Subcolectivos 1 y 2.
  - b') Complemento 5 para el Subcolectivo 2, sin que el Salario o Haber regulador resultante de la suma del Salario base y de las Gratificaciones extraordinarias del afectado, más el mencionado Complemento de transposición resulte superior a:

a'') Para los adheridos al Plan de Pensiones antes del día 4 de julio de 2002, al Nivel I del Salario Base o de calificación del Acuerdo Marco para el Grupo Tabacalera 1999-2000, que será revisado en los mismos términos en que se actualicen los sucesivos Acuerdos Marco que se vayan produciendo.

b'') Para los adheridos al Plan de Pensiones después del día 4 de julio de 2002, del Salario Base o de calificación del Grupo Mandos, Nivel III, del Convenio Colectivo de Logista S.A. vigente en cada momento.

2. En cualquier caso, el salario o haber regulador máximo, a efectos tanto de la determinación de las aportaciones como de la base reguladora máxima de las prestaciones,

será el equivalente al mayor Salario base que, para Grupo y Nivel, se halle fijado en el Convenio Colectivo de Logista S.A. vigente en cada momento.

3. El salario o haber regulador de los Partícipes en situación de asimilación al alta conforme a lo dispuesto en el artículo 8.3 del presente Reglamento, será el que les resulte individualmente de aplicación a la fecha de acogimiento o de incorporación al Expediente de Regulación de Empleo, incrementado en los porcentajes anuales que en el propio Expediente se establezcan al efecto y, en su defecto, en los de revalorización del Convenio Colectivo de Logista S.A.

4. El salario o haber regulador de los Partícipes excluidos de Convenio Colectivo será el equivalente al Salario Base del Grupo y Nivel salarial fijado en el Convenio Colectivo de Logista S.A. vigente en cada momento que resulte igual, o inmediatamente inferior, al 84,5 por 100 de su retribución fija anual.

5. El salario o haber regulador resultante de la aplicación de lo establecido en los números precedentes no podrá resultar inferior, en ningún caso, al vigente, para cada Partícipe de este Plan de Pensiones, a fecha 03.07.2002, manteniéndose éste si fuera superior a la indicada fecha.

#### Artículo 21. *Determinación de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora.*

1. La Empresa Promotora, con periodicidad mensual, realizará una contribución por Partícipe consistente en las siguientes cuantías:

1.1 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 1: Un 8,30 por 100 (ocho con treinta por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

1.2 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 2: Un 6,90 por 100 (seis con noventa por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

2. Serán a cargo exclusivo de la Empresa Promotora las aportaciones necesarias para la financiación de las prestaciones derivadas de la cobertura de las contingencias correspondientes a los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada de este Plan de Pensiones. Su cuantía anual se determinará en las revisiones financiero-actuariales a que se refiere el artículo 38 del presente Reglamento, procediéndose a efectuar las correcciones oportunas de conformidad con los informes actuariales sobre la evolución del Plan referidos a cada periodo. En cualquier caso, las aportaciones de la Empresa Promotora no podrán superar los límites máximos legales vigentes en cada momento.

3. Si en el plazo de 30 días posteriores al devengo de los salarios, la empresa no hubiera ingresado sus correspondientes aportaciones, se podrá aplicar un recargo por demora igual al interés legal del dinero a contar desde el último día en que se debió efectuar.

4. La obligación de aportación de la Empresa Promotora se extinguirá automáticamente en los supuestos establecidos en el artículo 13.1 del presente Reglamento, así como cuando acaezca alguna de las contingencias previstas en el mismo, háyase o no solicitado la prestación correspondiente.

#### Artículo 22. *Determinación de las aportaciones obligatorias de los Partícipes.*

1. Cada uno de los Partícipes, con periodicidad mensual, realizará una contribución consistente en las siguientes cuantías:

1.1 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 1: Un 2 por 100 (dos por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

1.2 Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 2: Un 1,60 por 100 (uno con sesenta por ciento) del salario o haber regulador devengado por aquéllos durante dicho período mensual.

2. Será responsabilidad de la Empresa Promotora retener a cada Partícipe, al tiempo de efectuar el pago de su salario, su contribución correspondiente y abonarla al Plan de Pensiones.

3. La obligación de aportación de los Partícipes se extinguirá automáticamente en los supuestos establecidos en el artículo 13.1 del presente Reglamento, así como cuando acaezca alguna de las contingencias previstas en el mismo, háyase o no solicitado la prestación correspondiente.

#### Artículo 23. *Aportaciones voluntarias.*

1. Los Partícipes en activo, o en suspenso que hayan extinguido o suspendido su relación laboral con la Empresa Promotora, podrán efectuar aportaciones voluntarias adicionales en la cuantía y momento que tengan por conveniente.

2. A partir del acceso a la jubilación, el Partícipe podrá seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones. No obstante, una vez iniciado el cobro de la prestación de jubilación, las aportaciones solo podrán destinarse a la contingencia de fallecimiento.

3. En el caso de anticipo de la prestación de jubilación conforme a lo dispuesto en el artículo 41 A) 2 del presente Reglamento, el Beneficiario podrá reanudar las aportaciones al Plan para cualesquiera contingencias susceptibles de acaecer, una vez que hubiere percibido aquélla íntegramente o suspendido el cobro asignando expresamente el remanente a otras contingencias.

4. Una vez acaecida una contingencia de incapacidad laboral, el Partícipe podrá seguir realizando aportaciones al Plan de Pensiones, pudiendo solicitar el cobro de la prestación de incapacidad posteriormente.

5. El Beneficiario de la prestación de un Plan de Pensiones por incapacidad permanente podrá reanudar las aportaciones a planes de pensiones para cualesquiera otras contingencias susceptibles de acaecer, una vez que hubiere percibido aquella íntegramente o suspendido el cobro asignando expresamente el remanente a otras contingencias susceptibles de acaecer.

6. Los Partícipes a quienes se haya autorizado la liquidación de sus derechos consolidados en los supuestos excepcionales que se regulan en los artículos 31 y 37 del presente Reglamento, únicamente podrán efectuar aportaciones voluntarias cuando hayan percibido íntegramente tales derechos o suspendido el cobro de los mismos, asignado expresamente el remanente a las contingencias previstas en este Plan de Pensiones.

7. Las aportaciones voluntarias, así como los beneficios generados por éstas y disminuido por las pérdidas y gastos que se hayan producido, se integrarán en un fondo de capitalización independiente en el caso de los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada, y en el fondo de capitalización individual correspondiente en el caso de los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2).

#### Artículo 24. *Aportaciones indebidas.*

La Entidad Gestora del Fondo en el que se integra el Plan devolverá aportaciones realizadas por los siguientes motivos:

1. Por exceso de los límites de aportaciones establecidos en la legislación vigente, en este Plan o en varios planes de pensiones.

La devolución se ajustará a las siguientes condiciones:

a) La devolución se realizará por el importe efectivamente aportado en exceso, con cargo al derecho consolidado del partícipe. La rentabilidad imputable al exceso de aportación acrecerá al patrimonio del Fondo de Pensiones si fuese positiva, y será de cuenta del partícipe si resultase negativa.

b) Si el exceso procede de la aportación del Promotor, procederá igualmente la devolución por el importe efectivamente aportado en exceso, acreciendo el patrimonio del Fondo la rentabilidad positiva imputable al mismo y siendo de cuenta del promotor si resultase negativa.

c) En el caso de excesos por concurrencia de aportaciones del Promotor y del Partícipe a un plan de empleo, habrán de ser retiradas en primer lugar las aportaciones del Partícipe. En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por el Promotor ajustadas a las condiciones estipuladas en este Reglamento y a los límites establecidos por la Ley.

2. Por errores administrativos demostrados en el proceso de cálculo o abono de las aportaciones/contribuciones, ya sean del Promotor o de los Partícipes.

#### Artículo 25. *Suspensión de las aportaciones.*

A) Suspensión de las aportaciones de la Empresa Promotora y de los Partícipes:

La suspensión de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora y de los Partícipes sólo se producirá en los siguientes casos:

a) Desde la fecha en que el Partícipe, por su condición de tal, se convierta en Beneficiario.

b) En los casos de suspensión del contrato de trabajo con arreglo a lo dispuesto en los artículos 45 y 46 del Estatuto de los Trabajadores, salvo para el supuesto de incapacidad temporal, en el que las cuotas de la Empresa Promotora y los Partícipes serán abonadas por éstos en la forma establecida en este Reglamento, y las excepciones previstas en el apartado B) de este artículo.

B) Suspensión de las aportaciones de los Partícipes y obligatoriedad de asumir el pago de las mismas por la Empresa Promotora:

En los casos de incapacidad temporal del Partícipe, maternidad y/o adopción de menores de seis años, la contribución correspondiente al Partícipe, junto con la correspondiente al Promotor, serán abonadas por éste durante y mientras se mantengan las citadas situaciones.

C) Facultad de los Partícipes de continuar el Plan sin adquirir la condición de Partícipe en suspenso:

En los casos contemplados por las letras a), b), f), g), h), i), j), l) y m) del artículo 45.1 del Estatuto de los Trabajadores, así como en los previstos en el artículo 46 de la misma disposición, el empleado podrá continuar como Partícipe del Plan sin adquirir la condición de Partícipe en suspenso, siempre que cumpla los requisitos siguientes:

a) Solicitar por escrito a la Comisión de Control del Plan, dentro de los treinta días siguientes, a contar desde el cese en el servicio activo, el derecho a la continuidad.

b) Abonar por su cuenta, en tiempo y con la forma que con carácter general establece la Sección Primera de este Capítulo III del Reglamento, la aportación empresarial y la que le correspondería como Partícipe no suspenso. Quedan exceptuados de esta obligación los Partícipes que se encontraran en cualquiera de las situaciones recogidas por el apartado B) de este artículo.

### *Sección Segunda. Régimen financiero*

#### Subsección Primera. Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2)

#### Artículo 26. *Sistema financiero y modalidad.*

El Colectivo de Aportación Definida del presente Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero de capitalización individual, y en la modalidad de aportación definida para todas las contingencias, con prestación mínima garantizada para las contingencias de Invalidez y de Fallecimiento en activo causadas por los Partícipes encuadrados en los Subcolectivos 1 y 2. Los capitales en riesgo correspondientes a las mencionadas

prestaciones de Invalidez y de Fallecimiento en activo (Subcolectivos 1 y 2 únicamente) serán totalmente asegurados por el Plan de Pensiones.

#### Artículo 27. *Fondo de Capitalización.*

El Fondo de Capitalización estará constituido por el conjunto de las aportaciones directas e imputadas de los Partícipes, minoradas en la parte de las aportaciones obligatorias destinada a la financiación de los capitales en riesgo correspondientes a las prestaciones de Invalidez y Fallecimiento de activo, que tendrá carácter prioritario, y, en su caso, por los derechos consolidados provenientes de otros Planes de Pensiones, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

#### Artículo 28. *Derechos consolidados.*

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

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

3. Los derechos consolidados de los Partícipes de este Plan de Pensiones no podrán ser objeto de embargo o traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

#### Artículo 29. *Movilización de los derechos consolidados.*

1. Los derechos consolidados podrán ser movilizados por el Partícipe, minorados en los gastos que procedan, en los supuestos contenidos en el apartado a) del artículo 13.1 de este Reglamento, y lo serán obligatoriamente en el supuesto regulado en el apartado b) de dicho artículo.

2. Los derechos consolidados movilizados se integrarán en el Plan que designe el sujeto que haya dejado de ser Partícipe.

3. No se podrán movilizar los derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor en cumplimiento del Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones.

#### Artículo 30. *Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.*

1. Una vez producida la baja del Partícipe, ésta será comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control que, a su vez, lo hará saber a la Entidad Gestora. Para movilizar los derechos consolidados, el Partícipe deberá designar el Plan de Pensiones en que desee integrar la cuantía de los mismos. Efectuada dicha designación, la Entidad Gestora dispondrá de un plazo máximo de quince días, contados a partir del momento en que le sea aportada la documentación necesaria, para proceder a transferir los derechos consolidados al Fondo de Pensiones que se haya designado.

2. Durante el plazo que transcurra desde la fecha de la baja del Partícipe y la movilización efectiva de sus derechos consolidados, recibirá el tratamiento de Partícipe en suspenso, ajustándose aquéllos por la imputación de resultados que le corresponda.

3. Efectuada la operación de transferencia, la Entidad Gestora dará cuenta de la misma a la Comisión de Control del Plan.

Artículo 31. *Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.*

1. Sin perjuicio de lo establecido en el artículo 10 B) c) del presente Reglamento, los derechos consolidados de los partícipes podrán hacerse efectivos en situaciones de enfermedad grave o de desempleo de larga duración.

La liquidación de derechos consolidados del Partícipe podrá instrumentarse mediante un pago único o mediante pagos sucesivos, si bien en éste último caso, deberán mantenerse y acreditarse las situaciones excepcionales que los justifican.

La acreditación del acaecimiento y mantenimiento de las situaciones excepcionales a que se refiere el presente artículo deberá efectuarse, en todo caso, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, siendo obligación del partícipe aportar a la misma cuanta documentación le sea requerida a tales efectos.

En ningún caso podrá autorizarse la liquidación de derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor en cumplimiento del Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones.

2. Enfermedad grave: La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en supuestos de enfermedad grave del partícipe, su cónyuge o alguno de los ascendientes o descendientes, en primer grado, de ambos, así como de persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el Partícipe o de él dependa.

Se considera enfermedad grave a estos efectos, siempre que pueda acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias de la Seguridad Social o entidades concertadas que atiendan al afectado:

a) Cualquier dolencia o lesión que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un período continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor o tratamiento en un centro hospitalario.

b) Cualquier dolencia o lesión con secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual de la persona afectada, o la incapaciten para la realización de cualquier ocupación o actividad, requiera o no, en este caso, asistencia de otras personas para las actividades más esenciales de la vida humana.

Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al régimen de la Seguridad Social, y siempre que supongan para el Partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.

El Partícipe que pretenda hacer efectiva la liquidación de derechos consolidados deberá dirigirse a la Comisión de Control mediante escrito razonado, en el que se harán constar las circunstancias clínicas de la enfermedad, persona que la padece, dependencia o vinculación económica con el solicitante y justificación de los gastos a que se aplicarán los derechos liquidados, todo ello debidamente acreditado. La Comisión de Control podrá reclamar al solicitante cuanta documentación adicional estime pertinente.

La liquidación de derechos consolidados del Partícipe no podrá exceder de la cuantía justificada para atenderlos ni de la cuantía total de aquellos en el momento de solicitarla. Dentro de las indicadas cuantías, la Comisión de Control podrá cuantificar los derechos objeto de liquidación en razón a todas las circunstancias concurrentes. En el caso de concederse una liquidación inferior a la solicitada por el Partícipe, la Comisión de Control deberá razonar debidamente su decisión.

3. Desempleo de larga duración: La liquidación de derechos consolidados podrá efectuarse en situaciones de desempleo de larga duración. La liquidación podrá afectar a la totalidad o solo a parte de los derechos consolidados del Partícipe a la fecha de la solicitud. Se considerará que concurre desempleo de larga duración, a los efectos previstos

en el presente artículo, cuando los Partícipes desempleados reúnan las siguientes condiciones:

a) Hallarse en situación legal de desempleo durante un período continuado de al menos 12 meses. Se consideran situaciones legales de desempleo los supuestos de extinción de la relación laboral o administrativa y suspensión del contrato de trabajo contemplados como tales situaciones legales de desempleo en el artículo 208.1.1 y 2 del Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, y normas complementarias y de desarrollo.

b) No tener derecho a las prestaciones por desempleo en su nivel contributivo, o haber agotado dichas prestaciones.

c) Estar inscrito en el Servicio Público de Empleo Estatal u organismo público competente como demandante de empleo en el momento de la solicitud.

4. La liquidación de derechos consolidados en situaciones de enfermedad grave no altera el régimen de aportaciones obligatorias, directas o imputadas al presente Plan de Pensiones, que se mantendrá en sus propios términos.

#### Subsección segunda. Colectivo de prestación definida asegurada

#### Artículo 32. *Sistema financiero y modalidad.*

1. El Colectivo de Prestación Definida Asegurada del presente Plan de Pensiones se basa en un sistema financiero y actuarial de capitalización individual, y en la modalidad de Plan de prestación definida, íntegramente asegurada, para todas las contingencias.

#### Artículo 33. *Provisión matemática y Fondo de capitalización.*

1. Por hallarse íntegramente aseguradas todas las prestaciones correspondientes al Colectivo de Prestación Definida Asegurada de este Plan de Pensiones, no se precisa la constitución de provisiones matemáticas ni de margen de solvencia, de conformidad con lo dispuesto al efecto en los artículos 19.3 y 20 del vigente Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones.

2. El Fondo de capitalización correspondiente al Colectivo de Prestación Definida Asegurada estará constituido por el conjunto de las aportaciones directas de los Partícipes, y, en su caso, por los derechos consolidados provenientes de otros Planes de Pensiones, así como por las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo a los quebrantos y gastos que se hayan producido.

#### Artículo 34. *Derechos consolidados.*

1. Constituirán los derechos consolidados de los Partícipes encuadrados en el Colectivo de Prestación Definida Asegurada las provisiones técnicas correspondientes constituidas en la póliza de seguro. Igualmente formarán parte de los derechos consolidados del Partícipe, en su caso, los que le correspondan en el fondo de capitalización independiente a que se refiere el artículo 23.2 del presente Reglamento, y los derechos provenientes de otros Planes de Pensiones, que asimismo se integrarán en el mencionado fondo de capitalización.

2. Los derechos consolidados no podrán ser objeto de embargo o traba judicial o administrativa hasta el momento en que se cause el derecho a la prestación o en que se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración.

#### Artículo 35. *Movilización de los derechos consolidados.*

1. Los derechos consolidados podrán ser movilizados por el Partícipe, minorados en los gastos que procedan, en los supuestos contenidos en el apartado a) del artículo 13.1 de este Reglamento, y lo serán obligatoriamente en el supuesto regulado en el apartado b) de dicho artículo.



2. Los derechos consolidados movilizados se integrarán en el Plan que designe el sujeto que haya dejado de ser Partícipe.

3. No se podrán movilizar los derechos consolidados cuando, aun habiéndose extinguido la relación laboral con la Empresa Promotora, se mantenga la continuidad de sus aportaciones y, en su caso, las obligatorias del Partícipe, o cuando existan aportaciones pendientes de efectuarse por el Promotor en cumplimiento del Plan de Reequilibrio del Plan de Pensiones.

#### Artículo 36. *Procedimiento de movilización de los derechos consolidados.*

1. Una vez producida la baja laboral del Partícipe, ésta será comunicada por la Empresa Promotora a la Comisión de Control que, a su vez, lo hará saber a la Compañía aseguradora.

2. Para disponer de los derechos consolidados, el Partícipe deberá designar el Plan de Pensiones en que desee integrar la cuantía de los mismos.

3. El importe de los derechos consolidados será abonado directamente por la Compañía aseguradora al Fondo de Pensiones en el que se encuentre adscrito el Plan designado.

#### Artículo 37. *Liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales.*

1. La liquidación de los derechos consolidados en supuestos excepcionales se efectuará de conformidad con lo establecido en el artículo 31 del presente Reglamento.

2. El pago de los derechos liquidados será efectuado directamente al Partícipe por la Compañía aseguradora.

3. Una vez efectuada la liquidación de los derechos consolidados, la prima anual de seguro se ajustará de conformidad con las siguientes reglas:

a) Se determinará el porcentaje que corresponde a «Capital a adquirir con prima anual» sobre «Capital final a garantizar».

b) El porcentaje así determinado se aplicará al capital que sirvió de base para determinar el «Capital final a garantizar», resultando de ello el nuevo Capital base.

c) Conforme a este nuevo Capital base, con las revalorizaciones que correspondan al tiempo que reste hasta que el Partícipe cumpla 65 años de edad, se determinará la cuantía de la prima anual necesaria para su constitución.

#### Artículo 38. *Revisión financiero-actuarial.*

La revisión financiero-actuarial a que se refiere la Disposición Adicional Sexta del presente Reglamento incluirá, separadamente, la cuantificación de las aportaciones correspondientes a la Empresa Promotora para la financiación anual de las prestaciones del Colectivo de Prestación Definida Asegurada de este Plan de Pensiones. A tales efectos, los cálculos se efectuarán a partir de los datos de los Partícipes encuadrados en el citado Subcolectivo a 31 de Diciembre de cada año.

## CAPÍTULO IV

### Contingencias y Prestaciones

#### *Sección primera. Disposiciones comunes y generales*

#### Artículo 39. *Contingencias.*

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

## Artículo 40. *Prestaciones.*

Las prestaciones consisten en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los Beneficiarios, como resultado de la concurrencia de una contingencia cubierta por el Plan de Pensiones.

## Artículo 41. *Contingencias cubiertas por el Plan de Pensiones.*

### A) Colectivo de Aportación Definida (Subcolectivos 1 y 2).

#### 1. Son contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones, las siguientes:

a) Jubilación del Partícipe o Partícipe en suspenso. Se entenderá producida cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya, en su modalidad contributiva.

b) Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe o Partícipe en suspenso. Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente.

c) Fallecimiento del Partícipe o del Partícipe en suspenso.

d) Fallecimiento del Beneficiario en caso de que, a esa fecha, no hubiese percibido la totalidad de su prestación o viniese percibiéndola en forma de renta reversible.

#### 2. Anticipación de la percepción de la prestación de Jubilación.

Podrá anticiparse la percepción de la prestación de Jubilación, a partir de los 64 años de edad, a los Partícipes que extingan su relación laboral con la Empresa Promotora y pasen a situación legal de desempleo a consecuencia de un Expediente de Regulación de Empleo aprobado por la autoridad laboral.

### B) Colectivo de Prestación Definida Asegurada:

Son contingencias cubiertas por este Plan de Pensiones, las siguientes:

a) Jubilación del Partícipe. Se entenderá producida cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya.

b) Invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe. Se entenderá producida, en el grado que corresponda, cuando sea reconocida por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo que en el futuro le sustituya o sea competente.

c) Fallecimiento del Partícipe.

## Artículo 42. *Prestaciones del Plan de Pensiones.*

1. Las prestaciones del presente Plan de Pensiones serán las establecidas, en cada Colectivo, para las contingencias protegidas por el mismo.

2. En todo caso, no podrán reconocerse prestaciones de jubilación ni, respecto del Colectivo de Prestación Definida, anticiparse su pago, a quienes se hallen tramitando el reconocimiento de prestaciones de invalidez en el momento en que concurran los requisitos establecidos en el presente Reglamento para solicitar aquellas. A efectos del presente Plan de Pensiones se considerará como hecho causante el que resulte anterior en el tiempo.

3. Si hallándose el Partícipe en situación de Suspenso se produjera alguna de las contingencias que dan derecho a prestación, el Beneficiario únicamente tendrá derecho a percibir la prestación que se pudiera constituir con cargo al importe de sus derechos consolidados en ese momento.

## Artículo 43. *Requisitos para causar las prestaciones.*

1. Para causar derecho a la prestación por jubilación será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones la jubilación efectiva del afectado en el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.

2. Para causar derecho a las prestaciones por invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta o gran invalidez, será condición inexcusable que así se le haya declarado firme y previamente al Partícipe por el régimen público de la Seguridad Social que corresponda.

3. Para causar derecho a la prestación por fallecimiento será condición inexcusable que se acredite fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, el óbito del Partícipe mediante cualquiera de los procedimientos válidos en Derecho.

4. Para obtener la anticipación de la percepción de la prestación de Jubilación será condición inexcusable acreditar fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan de Pensiones, la concurrencia de los requisitos establecidos al efecto en el artículo 41 A) 2 del presente Reglamento.

## Artículo 44. *Comunicación de la contingencia y Solicitud de la prestación.*

1. El Beneficiario o su representante legal deberá comunicar el acaecimiento de la contingencia dentro del plazo de los seis meses siguientes a la fecha de producirse o de ser reconocida por la autoridad, organismo o jurisdicción correspondiente. En caso de fallecimiento, el plazo mencionado se contará desde que el Beneficiario o su representante legal tuviesen conocimiento del fallecimiento del causante y de su designación como Beneficiario, o desde que pueda acreditar su condición por disposición testamentaria u otros medios.

2. La comunicación del acaecimiento de la contingencia deberá presentarse ante la Comisión de Control del Plan.

3. La solicitud de la prestación podrá efectuarse por el Beneficiario al tiempo de comunicarse el acaecimiento de la contingencia o en cualquier momento posterior al mismo. No obstante, una vez acaecida aquélla e independientemente de haberse o no solicitado la prestación correspondiente, no podrá autorizarse la movilización de los derechos económicos del Beneficiario a otro u otros planes de pensiones.

4. La solicitud de prestación deberá efectuarse ante la Comisión de Control del Plan, señalando la forma elegida para el cobro de la misma. Junto con la solicitud habrá de presentarse la siguiente documentación acreditativa:

### a) Jubilación:

D.N.I. y N.I.F. o, en su caso, Tarjeta de Residencia del Partícipe.

Certificado o documento de la Seguridad Social acreditativo de que tiene reconocido a su favor el cobro de la pensión pública de jubilación.

Comunicación de datos al pagador relativo a las retenciones sobre rendimientos del trabajo en el I.R.P.F. (modelo 145 de la A.E.A.T; modelo 149 en el caso de no residentes).

Certificación de la titularidad de la cuenta corriente en la que se debe abonar la prestación o cualesquiera otro documento en el que conste dicha titularidad.

### b) Incapacidad Permanente:

D.N.I. y N.I.F. o, en su caso, Tarjeta de Residencia del Partícipe.

Declaración firme, por el órgano administrativo o judicial competente, del grado de Incapacidad Permanente.

Comunicación de datos al pagador relativo a las retenciones sobre rendimientos del trabajo en el I.R.P.F. (modelo 145 de la A.E.A.T; modelo 149 en el caso de no residentes).

Certificación de la titularidad de la cuenta corriente en la que se debe abonar la prestación o cualesquiera otro documento en el que conste dicha titularidad.

c) Fallecimiento:

Certificado de defunción del causante o, en su caso, resolución testimoniada de la declaración judicial del fallecimiento.

Libro de familia del causante.

Certificado de matrimonio o, en su caso, documentación acreditativa del derecho a la prestación de acuerdo con lo señalado en el artículo 14.1 c) del presente Reglamento.

Certificado de Últimas Voluntades expedido por el Registro General de Actos de Última Voluntad y, caso de resultar positiva, copia autorizada del testamento del causante y Declaración notarial de aceptación de herencia.

En caso de que los Beneficiarios sean los herederos legales del causante, declaración notarial o judicial de herederos abintestato y Declaración notarial de aceptación de herencia.

D.N.I. y N.I.F. o, en su caso, Tarjeta de Residencia del solicitante o solicitantes de la prestación.

5. El reconocimiento del derecho a la prestación será notificado al Beneficiario mediante escrito firmado por la Entidad Gestora dentro del plazo máximo de quince días hábiles desde la presentación de toda la documentación correspondiente, indicándole la forma, modalidad y cuantía de la prestación, periodicidad y vencimientos, formas de revalorización, posibles reversiones y grado de aseguramiento o garantía, informando en su caso del riesgo a cargo del Beneficiario, y demás elementos definitorios de la prestación.

6. La instrumentación del cobro de la prestación se realizará en el Fondo de Pensiones, correspondiendo a la Entidad Gestora ordenar a la Entidad Depositaria el abono de la misma.

7. Las prestaciones serán abonadas al Beneficiario o Beneficiarios previstos o designados, salvo que medie embargo o traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente. Cuando el derecho a la prestación sea objeto de embargo o traba judicial o administrativa, ésta resultará válida y eficaz, si bien no se ejecutará hasta que se cause el derecho a la prestación o concurren los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración previstos en el presente Reglamento. Producidas tales circunstancias, la Entidad Gestora ordenará el traspaso de los fondos correspondientes a la prestación a quien proceda en cumplimiento de la orden de embargo.

#### Artículo 45. *Forma de pago de las prestaciones.*

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

a) Prestaciones en forma de Capital: Consistirá en la percepción de la totalidad de la prestación en un pago único. El pago de esta prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia, o diferirlo a un momento posterior, en cuyo caso se verá ajustado por la imputación de resultados que le correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el Plan. Cuando se trate de un capital inmediato, deberá ser abonado al Beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste presente la documentación completa correspondiente.

b) Prestaciones en forma de Renta: Consistirá en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, debiendo producirse al menos uno de ellos en cada anualidad. La percepción en forma de renta podrá adoptar las siguientes modalidades:

a') Renta Financiera: Consistirá en la percepción de prestación en forma de pagos periódicos hasta el agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario, quien deberá determinar: cantidad anual a percibir, número de pagos anuales y fecha de inicio de cobro de renta, que podrá ser inmediata a la fecha de la contingencia o diferida a un momento posterior. La alteración de tales criterios o la solicitud de la anticipación de pagos y/o cuantías de la prestación sólo podrá autorizarse una vez cada ejercicio. En caso de

fallecimiento del Beneficiario se estará a lo dispuesto en el artículo 52 del presente Reglamento.

b') Renta asegurada: Se efectuará previa adhesión del Beneficiario a un contrato de seguro tomado por el Plan de Pensiones, que garantice la percepción de una renta mensual temporal o vitalicia, constante o creciente, y/o con o sin reversión, cuya cuantía estará en función de los derechos económicos del Beneficiario. Las características de la renta serán las que al efecto establezca el propio Beneficiario.

c) Prestaciones Mixtas: Consistirá en la libre combinación de las anteriores. El Beneficiario podrá optar por combinar rentas de cualquier tipo, financieras o aseguradas, con un único cobro en forma de capital.

d) Prestaciones distintas de las anteriores, en forma de pagos sin periodicidad regular.

**Artículo 46. Cese y suspensión en la percepción de prestaciones en forma de renta.**

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

- a) En todo caso por razón de la modalidad de renta elegida por el Beneficiario.
- b) Por agotamiento de los derechos económicos del Beneficiario.
- c) En los supuestos contemplados en los números 3 y 5 del artículo 23 del presente Reglamento.

Reglamento.

2. La percepción de las prestaciones de renta quedará en suspenso por la no acreditación de la supervivencia de su Beneficiario en los términos establecidos en el artículo 16.2 del presente Reglamento.

**Artículo 47. Prescripción.**

Salvo que se disponga otra cosa por las normas legales o reglamentarias en materia de Planes y Fondos de Pensiones, el derecho a reclamar la prestación prescribirá en el plazo de cinco años contados a partir del día siguiente al acaecimiento del hecho causante.

*Sección segunda. Prestaciones del colectivo de aportación definida (subcolectivos 1 y 2)*

**Artículo 48. Prestación por jubilación y anticipación de la percepción de la prestación de Jubilación.**

La prestación por jubilación y la anticipación de la percepción de la prestación de jubilación será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada.

**Artículo 49. Prestación por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez.**

1. Partícipes en activo: La prestación por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada, más el capital asegurado por la diferencia positiva existente, si la hubiere, entre el importe de 2,5 anualidades del haber o salario regulador del Beneficiario y la totalidad de sus derechos consolidados, ambos a fecha 31 de diciembre del año anterior. Las revisiones salariales que pudieran producirse con posterioridad a la precitada fecha, carecerán de repercusión alguna sobre los capitales asegurados.

2. Partícipes en suspenso: La prestación por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el

Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción.

*Artículo 50. Prestación por fallecimiento del Partícipe.*

1. Partícipes en activo: La prestación por fallecimiento del Partícipe será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe en activo tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción o, en su caso, hasta su transformación en renta asegurada, más el capital asegurado por la diferencia positiva existente, si la hubiere, entre el importe de 3 anualidades del haber o salario regulador del Beneficiario y la totalidad de sus derechos consolidados, ambos a fecha 31 de diciembre del año anterior. Las revisiones salariales que pudieran producirse con posterioridad a la precitada fecha, carecerán de repercusión alguna sobre los capitales asegurados.

2. Partícipes en suspenso: La prestación por fallecimiento del Partícipe será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe en suspenso tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante, ajustados financieramente hasta el momento de la percepción.

*Artículo 51. Financiación de los capitales asegurados.*

El coste de la prima correspondiente a los capitales asegurados referidos en los artículos 49 A) y 50 A) precedentes, se financiará con cargo a las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, del Partícipe, con el límite máximo de un 50 por 100 de la totalidad de aquellas calculadas a la fecha del aseguramiento. De no resultar suficiente tal porcentaje máximo para cubrir la totalidad de la prima, los capitales asegurados se reducirán proporcionalmente a la prima efectivamente pagada.

*Artículo 52. Prestación por fallecimiento del Beneficiario.*

La prestación por fallecimiento del Beneficiario será igual a la cuantía de los derechos económicos que aquél tuviera o mantuviera en el Plan de Pensiones en el momento de producirse la contingencia, o, en su caso, la renta de reversión asegurada que previamente haya sido determinada conforme a lo dispuesto en el artículo 45 b) b') del presente Reglamento.

*Sección tercera. Prestaciones del colectivo de prestación definida asegurada*

*Artículo 53. Prestación por jubilación del Partícipe.*

1. La prestación por jubilación consistirá, salvo aplicación de las reducciones previstas en los números siguientes, en la percepción de los siguientes capitales a fecha 1 de enero de 2008, sin perjuicio de las cuantías que correspondan a la fecha del hecho causante por aplicación de lo dispuesto en el artículo 56 del presente Reglamento:

- a) Grupo B: 31.703,45 Euros.
- b) Grupo C: 52.312,86 Euros.
- c) Grupo D: 104.625,72 Euros.

La adscripción de los Partícipes afectados a cada uno de los Grupos precedentes es la que consta en los correspondientes Anexos y/o Suplementos del contrato de seguro tomado por la Comisión de Control del Plan de Pensiones con la aseguradora FIATC, póliza número 49-0061948 (póliza antigua número 226-00069).

2. Si con posterioridad a la fecha de adhesión del Partícipe se produjera una alteración de su categoría profesional o de la naturaleza de su relación laboral que impliquen el cambio de Grupo, quedará consolidada la provisión matemática constituida hasta la fecha de aquella, siendo su nuevo capital definido el correspondiente al nuevo Grupo, reducido

a razón de un 5 por 100 por cada año que exceda de los 45 de edad en la fecha de la indicada modificación. A tales efectos se establecen los siguientes Grupos y categorías profesionales/situaciones laborales:

Grupo B de seguro: Técnicos y asimilados.

Grupo C de seguro: Directores y asimilados.

Grupo D de seguro: Partícipes sujetos a relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección, regulada por RD. 1382/1985, de 1 de agosto.

La Comisión de Control, en estos supuestos, readscribirá a los Partícipes afectados a los nuevos Grupos de seguro que corresponda.

**Artículo 54.** *Prestación por invalidez permanente total, invalidez permanente absoluta y gran invalidez del Partícipe.*

La prestación por invalidez permanente total, absoluta o gran invalidez será igual a la cuantía correspondiente a los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos en el momento del acaecimiento del hecho causante.

**Artículo 55.** *Prestación por fallecimiento del Partícipe.*

La prestación por fallecimiento será igual a la cuantía de los derechos consolidados que el Partícipe tuviera reconocidos por el Plan de Pensiones en el momento del acaecimiento del hecho causante.

**Artículo 56.** *Revalorización de las prestaciones.*

1. Las prestaciones correspondientes a este Colectivo de Prestación Definida Asegurada del Plan de Pensiones se revalorizarán con efectos del día Uno de Enero de cada año. La revalorización será equivalente al 50 por 100 del incremento porcentual experimentado por el Índice de Precios al Consumo durante el año natural inmediato anterior, con un límite máximo del 3 por 100.

2. Los incrementos serán, en todo caso, acumulativos.

## CAPITULO V

### De la Comisión de Control del Plan

**Artículo 57.** *Composición.*

1. El funcionamiento y la ejecución del Plan serán supervisados por la Comisión de Control.

2. La Comisión de Control estará constituida por nueve miembros: seis en representación de los partícipes y beneficiarios y tres en representación del promotor.

3. Los miembros de la Comisión de control del Plan, así como sus correspondientes suplentes, serán nombrados por períodos de cuatro años consecutivos, pudiendo ser reelegidos. Los sustitutos los serán por el resto del mandato de aquél a quien sustituyen.

4. La renovación de los miembros electos de la Comisión de Control se efectuará al término de cada mandato.

5. La Comisión de Control elegirá de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, que serán elegidos, el Presidente de entre la representación de los Partícipes y Beneficiarios, y el Secretario de entre la representación de la Empresa Promotora, a los que corresponderán las funciones previstas en el presente Reglamento y en las disposiciones legales.

6. Se pierde la condición de miembro de la Comisión de Control, en representación de los Partícipes y Beneficiarios, por transcurso del plazo para el que fuera nombrado, por dimisión, inhabilitación o incapacidad, ambas declaradas judicialmente, por fallecimiento,

y por pérdida de la condición de Partícipe o, en su caso, de Beneficiario. El puesto vacante será cubierto por el suplente del candidato elegido miembro de la Comisión de Control.

*Artículo 58. Representantes de la Empresa Promotora.*

1. Los representantes de la Empresa Promotora serán las personas designadas al efecto por la misma, en cada momento, debiendo ser confirmados o sustituidos, en todo caso, al término de cuatro años en el cargo.

2. Los representantes de la Empresa Promotora serán revocables por ésta en cualquier momento.

*Artículo 59. Procedimiento de elección de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios.*

Los miembros de la Comisión de Control del Plan en representación de los Partícipes y Beneficiarios se elegirán de conformidad con las reglas siguientes:

1. Electores y Elegibles.—Tendrán la condición de electores y elegibles todos los Partícipes y Beneficiarios del Plan de Pensiones.

2. Colegio Electoral.—Los electores y elegibles se agruparán en un único colegio electoral que incluirá, conjuntamente, a todos los Partícipes y Beneficiarios del Plan de Pensiones.

3. Candidatos:

A) Serán candidatos quienes siendo elegibles se hallen incluidos en las listas que confeccionen los sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

B) También adquirirán la condición de candidatos quienes siendo elegibles y previa declaración de conformidad mediante su firma, sean presentados en una lista que resulte avalada por un número de firmas de electores superior al 10% del total de integrantes del colegio electoral.

C) Tanto en uno como en otro caso, las listas podrán contener tantos candidatos y sus correspondientes suplentes como puestos a cubrir.

D) La renuncia o pérdida de la condición de elegible no supondrá en ningún caso que el resto de la lista quede invalidada.

4. Mesa Electoral Central.—La mesa electoral central es un órgano colegiado que se instituye al efecto de impulsar el proceso electoral y verificar su legalidad.

Estará compuesta por tres miembros titulares y otros tantos suplentes que ostentarán los cargos de Presidente, Secretario y Vocal. Su designación se efectuará, respectivamente, entre los Partícipes en activo y que pertenezcan a las dependencias de Compañía de Distribución Integral Logista S.A. en la ciudad de Madrid, de mayor antigüedad, de menor edad, y de mayor edad incluidos en el Censo electoral correspondiente a cada proceso electoral. El cargo de miembro de cualquier mesa electoral es incompatible con la condición de candidato.

Los acuerdos de la mesa electoral central se adoptarán por mayoría simple. En caso de empate decidirá el voto el Presidente. De cada sesión se levantará el acta correspondiente con la firma del Secretario y el refrendo del Presidente.

Formarán parte de la mesa electoral central, con voz pero sin voto, los interventores designados por las candidaturas y la Empresa Promotora del Plan, quienes tendrán derecho a obtener una copia verdadera de las actas o, en su caso, certificación de los acuerdos de la mesa.

5. Mesa Electoral Auxiliar.—Al objeto de facilitar la votación y escrutinio se constituirá, al menos, una mesa auxiliar en cada centro de trabajo. Su designación y funcionamiento será análogo a lo dispuesto para la mesa electoral central.

6. Caracteres del derecho de voto.—El voto es único, personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado pero sí el voto por correo.



## 7. Procedimiento Electoral:

7.1 Iniciación.—La Comisión de Control del Plan convocará el proceso electoral con una antelación de dos meses a la fecha de finalización del mandato electoral, o cuando sea preciso sustituir a dos de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios una vez agotados los titulares y suplentes de las candidaturas electas. A tal efecto, hará público el anuncio de convocatoria, señalando el número de puestos a cubrir, e instando la constitución de la mesa electoral central.

La mesa electoral central deberá constituirse en el plazo de cinco días hábiles a partir de la convocatoria electoral.

7.2 Verificación y publicidad del censo electoral.—La mesa electoral central solicitará de la Comisión de Control del Plan, el censo electoral de Partícipes y Beneficiarios, procediendo a su comprobación y publicidad durante un plazo de cinco días hábiles, durante el que se recibirán las reclamaciones, que resolverá en los dos días hábiles siguientes.

7.3 Presentación y proclamación de candidatos.—Finalizadas las operaciones relativas al censo electoral, la mesa electoral central abrirá, de inmediato, un plazo de siete días hábiles para la presentación de candidaturas realizándose la proclamación de los candidatos que cumplan los requisitos establecidos en el día hábil siguiente. Contra los acuerdos que estimen procedente o improcedente la proclamación, se dará un plazo de dos días hábiles para su impugnación.

7.4 Fijación de la fecha, horario y lugares de votación.—Tras la proclamación de candidatos y, con al menos, veinte días hábiles de antelación, la mesa electoral central fijará el día, el horario y el lugar o lugares de la votación, teniendo en cuenta que la votación ha de celebrarse antes de la fecha de expiración del mandato electoral. Asimismo instará la constitución de las mesas auxiliares, en su caso, en un plazo máximo de cinco días hábiles.

No se podrá celebrar la votación en sábados, domingos o festivos, ni el período comprendido entre el 15 de julio y el 15 de septiembre y entre el 15 de diciembre y el 15 de enero.

7.5 Características de las papeletas de voto, sobres y urnas.—Todos los candidatos y sus suplentes figurarán en una única papeleta agrupados por candidaturas. Un recuadro en blanco figurará a la izquierda del nombre y apellidos, susceptible de ser cumplimentado con el símbolo «X». A la derecha del nombre figurará entre paréntesis, la sigla o denominación de la candidatura bajo la que se presenta o la denominación de «independiente». Cada elector puede señalar como máximo, tantos candidatos como puestos a cubrir. Las candidaturas podrán confeccionar papeletas de voto cumplimentadas al objeto de facilitar a los electores que lo deseen la opción a escoger.

En todo caso, la mesa electoral fijará las dimensiones, color, tipografía y símbolos de la papeleta de voto, así como las características de los sobres que se utilizarán para contenerlas. También determinará el número y características de las urnas a utilizar y cualquier otro tipo de material electoral.

7.6 Acto de votación.—El día señalado por la mesa electoral y en el lugar o lugares indicados tendrá lugar el acto de votación. Los electores tomarán una papeleta de voto que cumplimentarán, en su caso, y la introducirán en los sobres al efecto. A continuación se acercarán a la mesa, comprobándose su identidad; el Presidente de la mesa introducirá el sobre en la urna, tomándose nota de que el elector ha votado. En el lugar de la votación no se permitirá la realización de cualquier tipo de propaganda electoral ni acto alguno que suponga el favorecimiento indebido de cualquiera de los candidatos o candidaturas.

7.7 Voto por correo.—El procedimiento para ejercer el derecho de sufragio activo por correo se ajustará a las reglas siguientes:

1. Remisión de la documentación electoral.—Una vez proclamados los candidatos, la mesa electoral central entregará o remitirá las papeletas electorales y el sobre de votación correspondiente a todos los electores que figuren en el mismo.

2. Envío del voto a la mesa electoral central.—El elector que desee ejercer por correo su derecho de voto introducirá la papeleta que elija en el sobre remitido, que cerrará y éste, a su vez, juntamente con la fotocopia del Documento Nacional de Identidad, en otro de mayores dimensiones que remitirá a la mesa electoral central por correo certificado.

Recibido el sobre certificado, se custodiará por el Secretario de la mesa electoral central hasta la votación, quién, al término de ésta y antes de comenzar el escrutinio, lo entregará al Presidente que procederá a su apertura, e identificando al elector con el Documento Nacional de Identidad, introducirá la papeleta en la urna electoral.

Será nulo todo voto emitido por correo al que no se haya adjuntado la fotocopia del Documento Nacional de Identidad del votante.

7.8 Escrutinio en las mesas electorales auxiliares.—Finalizado el acto de votación, se procederá públicamente a la apertura de las urnas y al escrutinio de las papeletas de voto.

Serán considerados nulos los votos en blanco, los que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir o hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral.

Del escrutinio se levantará el acta correspondiente en el que figuren el número de votantes, papeletas válidas y nulas, así como las reclamaciones y resoluciones adoptadas al efecto. Una copia del acta será entregada a los interventores acreditados ante la mesa electoral.

El acta original del escrutinio, así como una relación de votantes que hayan ejercido su derecho al voto adecuadamente averada por la mesa electoral, serán remitidos inmediatamente a la mesa electoral central.

7.9 Escrutinio en la mesa electoral central.—Una vez recibida la documentación remitida por las mesas electorales auxiliares, actas de escrutinio y relaciones de votantes, la mesa electoral central procederá al escrutinio del voto por correo.

Serán considerados nulos los votos en blanco, los que presenten enmiendas, tachaduras o alteraciones semejantes, así como aquellos en los que se haya señalado mayor número de candidatos que puestos a cubrir y los que hayan sido emitidos en papeleta no autorizada por la mesa electoral. Igualmente serán considerados nulos los votos por correo que correspondan a electores que hayan ejercido personalmente su derecho de voto.

7.10 Atribución de resultados.—La mesa electoral central atribuirá los puestos a cubrir a los candidatos que hubieren obtenido mayor número de votos.

8. Credenciales y certificaciones.—La mesa electoral central expedirá las correspondientes credenciales a favor de los candidatos electos, quedando facultados para ejercitar todos los derechos inherentes a la condición de miembros de la Comisión de Control del Plan.

9. Otras formalidades.—Los resultados de la votación serán comunicados a los electores mediante la inserción en tableros de anuncios o nota en el medio de comunicación habitual con los integrantes del Plan de Pensiones.

10. Reclamaciones.—Las reclamaciones se presentarán ante la mesa electoral en el plazo de tres días hábiles desde el momento en que se produjo el acto impugnado. Contra los acuerdos de la mesa electoral podrá acudir ante la jurisdicción competente.

11. Medios electorales.—El Promotor del Plan quedará obligado a facilitar cuantos medios sean necesarios para la realización de las operaciones electorales anteriormente descritas.

12. No injerencia de la Empresa Promotora.—El Promotor del Plan deberá abstenerse de intervenir favoreciendo de manera discriminatoria o perjudicando a cualquiera de las candidaturas que se presenten a la elección.

13. Derecho supletorio.—Para la interpretación de la presente normativa electoral se establece como derecho supletorio el regulador del Régimen Electoral Sindical y, en su defecto, el General.

## Artículo 60. *Gratuidad de los cargos.*

El desempeño de cargos en la Comisión de Control será en todo caso gratuito, sin perjuicio de la compensación de los gastos que se causen con ocasión o como consecuencia del desempeño de los mismos.

## Artículo 61. *Publicidad e incompatibilidades.*

1. La designación de los miembros y cargos de la Comisión de Control se efectuará con la publicidad que en cada momento exija la legislación que resulte de aplicación.

2. No podrá ostentar la condición de miembro de la Comisión de Control quien se halle incurso en incapacidad, inhabilitación o prohibición conforme a la normativa general o especial de aplicación, ni quien por cualquier título ostente una participación en una Entidad Gestora de Fondos de Pensiones superior al cinco por ciento del capital social desembolsado de esa Entidad.

## Artículo 62. *Garantías*

1. La Empresa Promotora otorgará a los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control, tanto del Plan como del Fondo de Pensiones en el que éste se halle integrado, las facilidades necesarias para el desarrollo pleno de sus funciones.

2. La Empresa Promotora reconocerá al Presidente de la Comisión de Control del Plan, así como de la Comisión de Control del Fondo de Pensiones en el que éste se halle integrado, el mismo régimen de garantías que el establecido, legal y convencionalmente, en favor de los Delegados Sindicales.

## Artículo 63. *Funcionamiento.*

1. La Comisión de Control se reunirá necesariamente dentro del primer cuatrimestre de cada ejercicio económico. También podrá reunirse cuantas veces sea convocada por el Presidente, a iniciativa propia o a solicitud de un tercio o más de miembros de la misma, al menos, con siete días de antelación, salvo en caso de urgencia que podrá quedar reducido a cuarenta y ocho horas, con inclusión, en todo caso, del Orden del Día.

2. La asistencia a las reuniones de la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercitará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión, sin que ningún miembro pueda ostentar más de una representación delegada.

3. La Comisión de Control podrá fijar, en cada reunión, la fecha en que se deberá celebrar la siguiente reunión.

4. Para la válida constitución y celebración de las reuniones de la Comisión de Control será necesaria la presencia de la mitad más uno de sus componentes.

5. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto. El derecho de voto podrá ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida. La Comisión de Control adoptará sus acuerdos con los votos de la mitad más uno de los miembros presentes y representados. No obstante, para las modificaciones en el Plan, así como la designación o sustitución de las Entidades Gestora y Depositaria y la elección y cambio de Fondo de Pensiones, se necesitará la mayoría especial de las cuatro quintas partes o más de todos los miembros de la Comisión de Control. El régimen de mayorías aplicable a los acuerdos referidos a la delegación en la Entidad Gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones y la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades, la canalización de recursos del Plan a otro Fondo o adscripción del Plan a varios Fondos de Pensiones, el ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos y la selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos, será el que se establezca al efecto en las Normas de Funcionamiento del Fondo de Pensiones.

6. Las Actas de las reuniones serán firmadas por el Secretario con el Visto Bueno del Presidente, y recogerán sucintamente los debates habidos y el texto de los acuerdos adoptados, con expresión de las mayorías con que se adopten.

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

#### Artículo 64. *Funciones y competencias.*

La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones y competencias:

1. Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de los Partícipes y Beneficiarios, y resolver las reclamaciones que le formulen los mismos. Instar, en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o la Entidad Gestora.

2. Ratificar la declaración comprensiva de los principios de la política de inversión.

3. Seleccionar el actuario o actuarios que sean precisos para el desenvolvimiento ordinario del Plan de Pensiones y su revisión financiero-actuarial conforme a lo dispuesto en los artículos 23 y 33.2 del RFPF.

4. Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito, salvo que ambas coincidan porque al Fondo sólo esté adscrito el presente Plan.

5. Proponer las modificaciones que estime pertinente sobre aportaciones, prestaciones u otras variables derivadas de las revisiones actuariales requeridas por éste Reglamento.

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

7. Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los Partícipes y Beneficiarios en relación con el Plan de Pensiones.

8. Modificar el presente Reglamento, así como las normas de desarrollo del mismo.

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

#### Artículo 65. *Subcomisiones de la Comisión de Control.*

1. La Comisión de Control podrá acordar la institución de cuantas Subcomisiones para materias concretas tenga por conveniente.

2. Las Subcomisiones estarán necesariamente formadas por miembros de la Comisión de Control, siendo su composición la que, en cada caso, se estime más conveniente.

## CAPÍTULO VI

### Modificación del Plan de Pensiones

#### Artículo 66. *Requisitos y procedimiento.*

El Plan podrá modificarse, a propuesta de la Comisión de Control, con los requisitos y mediante el procedimiento previsto al efecto por el artículo 63.5 de este Reglamento.

## CAPÍTULO VII

### Terminación y Liquidación del Plan

#### Artículo 67. *Causas de terminación del Plan.*

1. Serán causas de terminación del Plan, las siguientes:

- a) Dejar de cumplir los principios básicos de los Planes de Pensiones establecidos en la legislación vigente.
  - b) Paralizarse la Comisión de Control del Plan de modo que resulte imposible su funcionamiento, en los términos fijados en la legislación vigente.
  - c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del Plan de Pensiones.
  - d) Incumplir, dentro del plazo fijado, las medidas previstas en un Plan de saneamiento o de financiación exigidos por la autoridad competente al amparo de la legislación vigente, o, habiendo sido requerido para elaborar dichos planes, no proceder a su formulación.
  - e) Extinción de la Entidad Promotora. No obstante no serán causas de terminación del Plan de Pensiones la extinción de la Entidad Promotora por fusión, absorción, escisión o por cualquier otro supuesto de cesión global del patrimonio de la Empresa. La sociedad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora extinguida.
  - f) Ausencia de Partícipes y Beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.
  - g) Decisión de la Comisión de Control del Plan, previo acuerdo expresado por escrito entre la Entidad Promotora y los representantes legales de los trabajadores resultante de un acuerdo de negociación colectiva de eficacia general.
  - h) Cualquier causa prevista en las disposiciones legales que sean de aplicación.
2. En todo caso, serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los derechos consolidados de los Partícipes en otro Plan de Pensiones.

#### Artículo 68. *Liquidación.*

El procedimiento de liquidación del Plan se llevará a cabo por la Entidad Gestora, bajo la supervisión de la Comisión de Control, y se realizará de acuerdo con las siguientes normas:

- a) La Comisión de Control del Plan de Pensiones acordará y comunicará la terminación del Plan a todos los Partícipes y Beneficiarios con una antelación de seis meses.
- b) Durante el mencionado período de seis meses, los Partícipes deberán comunicar a la Comisión de Control del Plan a qué Planes desean movilizar sus derechos consolidados.
- c) Si llegada la fecha de terminación del Plan, algún Partícipe no hubiera comunicado a la Comisión de Control lo indicado en el anterior apartado b), se procederá a movilizar sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control.
- d) Una vez movilizados los derechos consolidados de todos los Partícipes, la Comisión de Control del Plan de Pensiones comunicará a la Entidad Gestora del Fondo de Pensiones la terminación definitiva del Plan.
- e) Será en todo caso requisito previo para la liquidación del Plan de Pensiones que la Comisión de Control del mismo establezca garantías individualizadas y suficientes sobre las prestaciones causadas con anterioridad a la fecha de comunicación a que se refiere la letra a) de este artículo.
- f) Finalmente, la Comisión de Control del Plan de Pensiones procederá a su disolución.

#### **Disposiciones adicionales, transitorias y finales**

##### Disposición adicional primera. *Prestaciones indebidas.*

La Comisión de Control podrá reclamar a los Beneficiarios la devolución de cualquier prestación que haya sido percibida indebidamente, sin perjuicio de las demás reclamaciones de intereses y gastos que en su caso procedan.

Disposición adicional segunda. *Participes procedentes del Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A.*

Los Participes del Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A., que como consecuencia de procesos de movilidad pasen a prestar servicios en Compañía de Distribución Integral Logista S.A., se incorporarán necesariamente al presente Plan de Pensiones de conformidad con las reglas siguientes:

A) Acreditarán haber causado baja en el Plan de Pensiones de Empleo de Altadis S.A., solicitarán su adhesión a este Plan de Pensiones, y pedirán la movilización, al mismo, de sus derechos consolidados, así como, en su caso, de las aportaciones que la Empresa Promotora originaria efectúe en su favor como consecuencia de la ejecución de un Plan de Reequilibrio en el que estuvieran integrados.

B) Quedarán adscritos al Subcolectivo 1 del presente Plan de Pensiones.

Disposición adicional tercera. *Exteriorización de los compromisos por Jubilación anticipada.*

1. En aplicación del Real Decreto 1588/1999, de 15 de octubre, se exteriorizan los compromisos por jubilación anticipada existentes entre la Empresa Promotora y los Participes del Plan de Pensiones que mantengan sus aportaciones obligatorias a fecha 31.12.2000, únicos titulares de tales compromisos, siempre y cuando, además, hayan estado encuadrados en el extinto Colectivo A o se hallen incluidos en los apartados A) del párrafo 5.1, y A) a), e) y f) del párrafo 5.2, del artículo 8 del presente Reglamento. Los derechos económicos individuales de la mencionada exteriorización serán los necesarios, conforme a la base técnica existente a 31.12.2000, para que, junto con los correspondientes a las prestaciones por jubilación ordinaria y sus prestaciones derivadas, las prestaciones de riesgo de activo y sus propias derivadas, las aportaciones futuras y su correspondiente margen de solvencia, pudieran alcanzarse, en régimen mixto de prestación y aportación definidas y capitalización individual, a la edad más temprana en que se pueda ejercitar la jubilación anticipada o, en su caso, la prevista en el ERE, las siguientes prestaciones de jubilación anticipada y sus prestaciones derivadas:

a) A la edad de jubilación de 60 años, el 30 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

b) A la edad de jubilación de 61 años, el 28 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

c) A la edad de jubilación de 62 ó 63 años, el 26 % de la Base reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

Los mencionados derechos, cuantificados a 31.12.2000 con carácter irrevisable, salvo para la subsanación de errores materiales, omisiones o inexactitudes en relación con los Participes afectados, se financiarán mediante el pertinente Plan de Reequilibrio y aportaciones futuras, sin que la Empresa Promotora asuma responsabilidad económica alguna, directa o indirecta, en caso de desviación de las hipótesis utilizadas para la citada cuantificación.

2. La contingencia se entenderá producida cuando sea reconocida a favor del Partícipe por el Instituto Nacional de la Seguridad Social, o entidad que en el futuro le sustituya.

3. Para causar derecho a la prestación por jubilación anticipada será condición inexcusable acreditar fehacientemente ante la Comisión de Control:

a) Hallarse en la situación de Partícipe en activo, o en situación de asimilación al alta, y mantenerse al corriente de sus aportaciones obligatorias al Plan de Pensiones a fecha 31.12.2000.

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

c) El reconocimiento de aquélla precisa y exclusivamente conforme a lo dispuesto en la regla 2ª del número 1 de la Disposición Transitoria Tercera del Texto Refundido de la Ley

General de la Seguridad Social, aprobado por Real Decreto Legislativo 1/1994, de 20 de junio, en la redacción dada a la misma por el artículo 7.1 de la Ley 24/1997, de 15 de julio, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social.

4. Partícipes encuadrados en el extinto Colectivo A:

4.1 La prestación consistirá, para los Partícipes encuadrados en el extinto Colectivo A hasta la fecha de su extinción (31.12.2003), en la aplicación a la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento, de los siguientes porcentajes:

- a) A la edad de jubilación de 60 años, el 30 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.
- b) A la edad de jubilación de 61 años, el 28 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.
- c) A la edad de jubilación de 62 ó 63 años, el 26 % de la Base Reguladora definida en el apartado II de la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

4.2 La prestación de jubilación anticipada se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al extinto Colectivo A.

4.3 La prestación de jubilación anticipada de los Partícipes que, a partir de 31.12.2000 suspendan sus aportaciones obligatorias, directas o imputadas, al Plan de Pensiones, y ulteriormente recuperen la condición de Partícipes en activo, se ajustará a la cuantía actuarialmente equivalente a la totalidad de sus aportaciones y a la evolución de sus derechos consolidados durante el tiempo que haya permanecido en suspenso.

4.4 A esta prestación le será de aplicación lo dispuesto en los artículos 46.2 y 47 y en la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento.

5. Subcolectivo 1: La prestación para los Partícipes encuadrados en el Subcolectivo 1, será igual a la cuantía correspondiente a la totalidad de sus derechos consolidados en el Plan de Pensiones en el momento de acceder a la jubilación anticipada.

6. Se producirá la suspensión de las aportaciones de la Empresa Promotora y de los Partícipes en los casos de Partícipes con derecho a causar prestaciones por Jubilación anticipada, y en la parte de las aportaciones correspondientes a la financiación de tal contingencia, cuando adquieran la condición de Partícipes en Suspenso conforme a lo dispuesto en el artículo 12.2 del presente Reglamento.

7. Asimismo se producirá la suspensión automática de las aportaciones obligatorias de la Empresa Promotora en el supuesto de que no se jubilen anticipadamente, a los 60 años de edad o a la edad prevista en el ERE para los incluidos en el mismo, los Partícipes afectados por la presente Disposición Adicional. Tal suspensión se mantendrá hasta la total compensación del exceso de aportaciones efectuadas a favor del Partícipe por jubilación anticipada, salvo que con anterioridad se produjera la jubilación efectiva del Partícipe afectado.

*Disposición adicional cuarta. Régimen jurídico de las prestaciones causadas a 31.12.2003 en el Extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.*

Las prestaciones causadas y efectivamente reconocidas en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida a fecha 31.12.2003, y sus derivadas, se garantizan mediante aseguramiento externo, en los términos establecidos en la Disposición Transitoria Segunda del presente Reglamento, rigiéndose en todo lo demás, incluido el ámbito de cobertura aplicable a los Beneficiarios, por lo dispuesto en el mismo.

*Disposición adicional quinta. Obligaciones de aportación de la Empresa Promotora.*

Las obligaciones de aportación de la Empresa Promotora son única y exclusivamente las contempladas expresamente en el presente Reglamento.

Disposición adicional sexta. *Revisiones financiero-actuariales del Plan de Pensiones.*

El sistema financiero y actuarial del Plan de Pensiones será objeto de las revisiones legalmente establecidas en razón a la modalidad del mismo.

Disposición transitoria primera. *Derechos por Servicios Pasados de los Partícipes que hayan causado baja en el Plan de Pensiones y movilizado sus derechos consolidados a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento.*

El partícipe que haya causado baja en el Plan de Pensiones y movilizado sus derechos consolidados en el mismo a la fecha de entrada en vigor del presente Reglamento y ostentara derechos por servicios pasados, mantendrá un derecho de crédito respecto a los que le hubieran sido reconocidos en un Plan de Reequilibrio Actuarial y Financiero, pudiendo únicamente movilizar el importe de sus derechos consolidados en la cuantía y plazos con que se vayan aportando al Fondo de Pensiones conforme a lo establecido en el propio Plan de Reequilibrio.

Disposición transitoria segunda. *Prestaciones del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida.*

Las prestaciones causadas en el extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida han sido objeto de aseguramiento externo, bajo modalidad de prima única, mediante póliza tomada con BBVA Seguros (abridora) y Caser (coaseguradora), número 03/00.341 y fecha de efectos 02.10.2003, y sus correspondientes suplementos.

El aseguramiento se ha efectuado en los términos y condiciones siguientes:

I. Asegurados.—Son asegurados del contrato de seguro, únicamente, quienes consten como Beneficiarios del extinto Colectivo A o Colectivo de Prestación Definida del Plan de Pensiones, cuya prestación fue reconocida con efectos anteriores a 01.01.2004.

II. Base Reguladora de las prestaciones.—La Base reguladora de las prestaciones será el cociente que resulte de dividir por catorce el resultado de la siguiente operación:

A) Se sumará el montante de los haberes reguladores correspondientes a los doce meses inmediatamente anteriores al hecho causante. En caso de que dicho período comprendiese meses de años diferentes, los haberes reguladores correspondientes al primer año, se actualizarán en la proporción que para ese mismo haber regulador hubiese sido pactada en el segundo año.

B) Se restarán las siguientes partidas:

El 6 por ciento de la suma de las bases de cotización a la Seguridad Social, para contingencias comunes, de los últimos doce meses.

El porcentaje de aportación de los Partícipes de la suma aritmética de los haberes reguladores correspondientes a los últimos 12 meses.

C) A los efectos del cálculo de la base reguladora, en el supuesto de que en el momento de acaecer la contingencia no se hubiese devengado el período completo de doce meses, se completarán los meses con la prorrata de los valores conocidos.

III. Prestación por jubilación ordinaria y Prestación equivalente a la jubilación: La prestación por jubilación ordinaria y la prestación equivalente a la jubilación correspondiente a los Partícipes con cotizaciones ininterrumpidas desde su ingreso en el Plan de Pensiones, consistirá en:

A) La aplicación, a la Base Reguladora definida en el apartado II precedente, del tipo porcentual establecido en la siguiente escala:

a) Durante los primeros 10 años completos de cotización, un 1 % anual.

b) A partir de los 10 años, por cada año completo adicional, un 0,48 % por año, hasta alcanzar el límite máximo a los 35 años o más de cotización.



B) Un pago único, consistente en una mensualidad de la Base Reguladora definida en el apartado II precedente por cada año completo de cotización al Plan de Pensiones, con un máximo de diez mensualidades. Esta prestación se incrementará, en su caso, en razón a la equivalencia actuarial individualmente considerada a la fecha de adscripción al extinto Colectivo A, o de retorno a la situación de Partícipe activo.

En el supuesto de que se produzcan periodos de suspensión de las aportaciones obligatorias, directas e imputadas, al Plan de Pensiones, se ajustará a la cuantía actuarialmente equivalente a la totalidad de sus aportaciones y a la evolución de sus derechos consolidados durante el tiempo que hayan permanecido en suspenso.

#### IV. Prestación por invalidez permanente absoluta o gran invalidez:

A) La cuantía de esta prestación será del 14 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente.

B) Se extinguirá la prestación cuando el Beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido.

#### V. Prestación por invalidez permanente total:

A) La cuantía de esta prestación será del 16 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente.

B) Se extinguirá la prestación cuando el Beneficiario pierda su correspondiente derecho en el Régimen de la Seguridad Social que la hubiera reconocido, o cuando le sea reconocida una invalidez de mayor grado.

#### VI. Prestación por viudedad:

A) Tendrá derecho a percibir prestación de viudedad el cónyuge superviviente del Partícipe o del Beneficiario fallecido.

B) A efectos del presente Reglamento, la mera convivencia a título de unión marital de hecho estará plenamente asimilada a la condición de cónyuge, siempre y cuando se acrediten fehacientemente, ante la Comisión de Control del Plan, que su duración no ha sido inferior a un año continuado.

C) La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de jubilación o de invalidez para el personal pasivo. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquél.

D) Se extinguirá el derecho cuando el Beneficiario pierda la condición por virtud de la cual se le reconoció la prestación.

#### VII. Prestación por orfandad:

A) Serán Beneficiarios de una prestación de orfandad los hijos naturales o adoptivos del Partícipe o del Beneficiario fallecido, menores de 18 años y hasta que cumplan dicha edad. En caso de hijos incapacitados de forma absoluta para el trabajo no regirá la limitación de edad establecida en el párrafo anterior.

B) La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de jubilación o de invalidez para el personal pasivo. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquél.

C) En caso de orfandad absoluta la prestación se incrementará en la cuantía correspondiente a la de viudedad, repartiéndose ésta a prorrata entre los Beneficiarios si fueran varios.

E) Se extinguirá el derecho a la prestación cuando el Beneficiario mayor de 18 años alcanzara o recobrarla la capacidad de obrar.

## VIII. Prestación por fallecimiento:

A) Serán Beneficiarios de la prestación por fallecimiento del Partícipe, o de Beneficiarios de prestaciones de jubilación o de invalidez, las personas designadas expresamente por el Partícipe mediante escrito dirigido a la Comisión de Control en el momento de adherirse al Plan o en cualquier otro momento posterior.

B) La prestación consistirá en un pago único de capital equivalente a 10 mensualidades de la Base reguladora definida en el apartado II precedente para el personal en activo, y la que diera en su momento origen a la pensión de jubilación o de invalidez para el personal pasivo.

## IX. Prestación a favor de familiares:

A) Será Beneficiario de esta prestación únicamente uno de los ascendientes viudos, solteros o separados, del Partícipe fallecido, siempre que haya convivido con éste, al menos, durante los dos últimos años, esté a su cargo, y no perciba pensión o, percibiéndola, no supere el 10% establecido como prestación para esta contingencia, y siempre que, además, el Beneficiario tenga al menos 60 años de edad.

B) La cuantía de esta prestación será del 10 por 100 de la Base reguladora que se define en el apartado II precedente para el personal en activo. En caso de que el Beneficiario percibiera retribución, la suma de ésta y de la prestación establecida por esta contingencia no podrá ser superior al 10 % de la indicada Base reguladora, de modo que la prestación se ajustará a la diferencia existente entre la retribución y la que correspondiera a dicho 10 %, sin que en ningún caso la suma de ambas supere la cuantía correspondiente al referido porcentaje. La cuantía de esta prestación no podrá exceder, en ningún caso, del valor de las provisiones matemáticas constituidas en el contrato de seguro para su pago en función de los datos sobre beneficiarios obrantes en el Plan de Pensiones a la fecha en que se tome aquél.

X. Prestaciones resultantes del Fondo de capitalización individual: Los Partícipes que hayan efectuado aportaciones voluntarias al presente Plan de Pensiones, y/o que hayan movilizado al mismo derechos consolidados procedentes de otros Planes de Pensiones, tendrán derecho a percibir la prestación que resulte de su fondo de capitalización individual constituido conforme al artículo 27 del presente Reglamento, en la forma prevista en el artículo 45 del mismo.

## XI. Forma de pago de las prestaciones:

A) Todas las prestaciones se devengarán a partir del día siguiente a la fecha en que ocurra el hecho que las motive, conforme a la regulación de este Reglamento para cada contingencia.

B) Las prestaciones definidas como renta vitalicia podrán percibirse, a elección del Beneficiario, total o parcialmente en forma de pago único de capital equivalente calculado a la fecha de producirse la contingencia, que podrá ser percibido a dicha fecha o diferirse a un momento posterior, en cuyo caso se verá ajustado por la imputación de resultados que le correspondan durante el periodo de su mantenimiento en el Plan. La transformación de rentas en capital equivalente se efectuará sobre la cuantía de la totalidad de las prestaciones, tanto directas como derivadas del afectado. En caso de transformación parcial se seguirá idéntico criterio en la proporción de renta transformada. Las prestaciones definidas en forma de pago único de capital podrán transformarse total o parcialmente, a elección del Beneficiario, en renta equivalente en cualquiera de las modalidades en que pueda percibirse.

C) Las prestaciones en forma de renta se pagarán, por meses vencidos, a los propios Beneficiarios, o, en su caso y si así procediera, a sus representantes legales o a las personas debidamente autorizadas al efecto, con abono de doble pensión en los meses de cobro de las pagas extraordinarias (junio y diciembre), salvo que corresponda abono proporcional de las citadas pagas extraordinarias en razón a la fecha del hecho causante o de la desaparición del derecho.

D) Las rentas vitalicias se extinguen con el fallecimiento de su Beneficiario. Las mensualidades que un Beneficiario tuviera devengadas y no percibidas en el momento de su fallecimiento se entregarán a la persona o personas físicas a quienes legalmente corresponda. De no existir éstas, o de haber transcurrido el plazo de prescripción señalado en el artículo 47 de este Reglamento sin que se hubiera producido solicitud alguna, el importe quedará a beneficio del Plan de Pensiones.

XII. Cese en la percepción de prestaciones en forma de renta: Se cesará en la percepción de prestaciones en los casos siguientes:

A) De la prestación de Jubilación, por fallecimiento del Beneficiario o renuncia expresa del mismo.

B) De las prestaciones de Invalidez, Viudedad, Orfandad y En favor de familiares, por causa de la extinción de las mismas conforme a lo previsto en la regulación específica de cada una de aquéllas en el presente Reglamento.

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

El presente Reglamento entrará en vigor el día 1 de enero de 2009, fecha en que se entenderá derogado y sustituido, a todos los efectos, el hasta entonces vigente de 16 de febrero de 2005.