

III. OTRAS DISPOSICIONES

MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

21106 *Resolución de 4 de octubre de 2024, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica la modificación parcial y la revisión salarial para los años 2024 y 2025 del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU.*

Visto el texto del Acta de 30 de julio de 2024, en la que se acuerda la modificación de los artículos 2 (vigencia) y 44 (plan de pensiones de empleo), así como la revisión salarial para los años 2024 y 2025, del Convenio colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU (código de convenio n.º 90014192012002), que fue publicado en el «Boletín Oficial del Estado» de 27 de septiembre de 2022, acta que ha sido suscrita, de una parte por los designados por la Dirección de la empresa, en representación de la misma, y de otra por la sección sindical de UGT, en representación de los trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 90, apartados 2 y 3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, Texto refundido aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre (BOE de 24 de octubre), y en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad,

Esta Dirección General de Trabajo resuelve:

Primero.

Ordenar la inscripción de la citada Acta de revisión en el correspondiente Registro de convenios colectivos, acuerdos colectivos de trabajo y planes de igualdad con funcionamiento a través de medios electrónicos de este Centro Directivo, con notificación a la Comisión Negociadora.

Segundo.

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

Madrid, 4 de octubre de 2024.–La Directora General de Trabajo, María Nieves González García.

ACTA DE ACUERDO DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE REVISIÓN SALARIAL Y DE DETERMINADOS ARTÍCULOS DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA DE DISTRIBUCIÓN INTEGRAL LOGISTA, SAU

Listado de asistentes por parte de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU:

Representación de Logista, SAU:

Doña Eva Imbernón Charpentier.
Don Miguel Ángel Velázquez Jiménez.
Don Norberto Jiménez Ramiro.

Representación Sindical:

Don Jesús Rodríguez Sáenz (UGT).
Don Jesús Verdejo Serrano (UGT).
Doña Analía Lara de la Calle (UGT).

Don Antonio Romero García (UGT).
Doña Almudena Salido Dueñas (UGT).

Delegados Sindicales Estatales:

Don Santos Ojeda Manzano (UGT).

En Leganés, a las 16 horas del 30 de julio de 2024, se reúnen en el domicilio social de Compañía de Distribución Integral Logista, SAU (la «Empresa») sito en la calle Trigo, número 39 (Pol. Ind. Polvoranca), las partes al margen referenciadas.

EXPONEN

I. Que, desde el 10 de abril de 2024, la Comisión Negociadora se ha reunido en múltiples ocasiones con el resultado reflejado en las actas levantadas para negociar el incremento salarial aplicable a los años 2024 y 2025, y la revisión de determinados artículos del Convenio Colectivo de la Empresa (código de convenio 90014192012002).

II. Que, fruto de esas reuniones, el 22 de junio de 2024, la Dirección de la Empresa y la mayoría de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora (La representación del Sindicato UGT, que representa a la mayoría absoluta de la representación unitaria en la empresa) alcanzaron un preacuerdo.

III. Tras las conversaciones mantenidas en el seno de la Comisión Negociadora, se logra alcanzar un consenso diversas cuestiones del convenio colectivo entre la Dirección de la Empresa y la mayoría de los miembros integrantes de la Comisión Negociadora (por el sindicato UGT) y deciden firmar esta acta de acuerdo. Los miembros de la Comisión Negociadora por los sindicatos CC.OO., CSIF y CGT, deciden no firmarlo.

El presente acuerdo se rige por las siguientes

CLÁUSULAS

Primera.

Revisión de la vigencia del Convenio Colectivo de la Empresa: Las partes acuerdan la revisión del artículo 2 del Convenio Colectivo de la Empresa, sobre su vigencia, para prorrogarla hasta 31 de diciembre de 2025, quedando redactado como sigue:

«Artículo 2. *Vigencia.*

El presente convenio colectivo entró en vigor el día siguiente al de la fecha de su firma (aunque los aspectos económicos tuvieron efectos retroactivos a 1 de enero de 2021), y tendrá vigencia hasta el 31 de diciembre de 2025, sin perjuicio de las especialidades sobre vigencia que se puedan contener respecto en preceptos concretos.

Llegado el 31 de diciembre de 2025, si ninguna de las dos partes denuncia el convenio colectivo con un plazo de tres meses anteriores a la finalización de su vigencia, se prorrogará hasta el 31 de diciembre de 2026.

Dicha denuncia se realizará por escrito fehaciente a todas las partes legitimadas para la negociación del nuevo convenio colectivo, cuya negociación comenzará en un plazo máximo de un mes tras la denuncia. Si no se alcanza un acuerdo en el plazo marcado por el Estatuto de los Trabajadores en cada momento, se estará a lo dispuesto en dicha norma sobre la vigencia de convenios (la regulación contenida en el momento de la firma de este convenio en el artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores prevé el sometimiento a mediación y, en su caso, arbitraje, manteniéndose la vigencia del convenio en defecto de pacto hasta que exista un nuevo convenio que lo sustituya).»

Segunda.

Revisión salarial para los años 2024 y 2025: Con carácter retroactivo desde enero de 2024, las tablas salariales aplicables para el año 2023 se incrementarán en un 3 %. Las tablas salariales resultantes para el año 2024 se adjuntan como anexo I.

A efectos aclaratorios, no se aplicará ningún incremento a los conceptos de antigüedad, manejo de fondos y plus de residencia, cheques restaurante y kilometraje.

El incremento se aplicará en la nómina del mes de agosto de 2024, y los atrasos resultantes de aplicar dicho incremento desde el mes de enero de 2024 hasta agosto de ese año se abonarán en la nómina del mes de noviembre de 2024.

Desde enero de 2025, las tablas salariales aplicables para el año 2024 se incrementarán en un 2 %. Las tablas salariales resultantes para el año 2025 se adjuntan como Anexo II. Tampoco para 2025 se aplicará incremento a los conceptos de antigüedad, manejo de fondos y plus de residencia, cheques restaurante y kilometraje.

Tercera.

Revisión del artículo 44 del Convenio Colectivo de la Empresa: Las partes acuerdan la revisión del artículo 44 del Convenio Colectivo de la Empresa, sobre el plan de pensiones de la Empresa, que queda sustituida por la redacción contenida en el anexo III del presente acuerdo.

Cuarta.

Registro y depósito de este acuerdo: La Empresa quedará encargada de realizar los trámites necesarios ante la autoridad laboral competente para el registro, depósito y posterior publicación del convenio en el «Boletín Oficial del Estado». En concreto, las Partes designan para dichos trámites a Miguel Ángel Velázquez Jiménez, facultándole a su vez para autorizar a Garrigues Letrados de Soporte, SLP, con CIF n.º B-81552671 y, en particular, a su apoderada doña Teresa Semprún Bouwknecht, mayor de edad, con DNI 53731916-Y, para solicitar la inscripción correspondiente en su nombre.

En el lugar y fechas indicados, firman los asistentes la presente acta en prueba de conformidad con el acuerdo alcanzado, aprobando de forma definitiva el nuevo texto de convenio colectivo de la Empresa.

Por la empresa,

Por la representación legal
de los trabajadores,

ANEXO I

Tablas salariales 2024

1. Salario Base:

Grupo	Niveles	Euros/mes	Euros/año
Mandos.	III	3.899,09	58.486,38
	II	3.273,64	49.104,63
	I	2.728,03	40.920,49
Técnicos.	III	2.970,23	44.553,51
	II	2.475,19	37.127,92
	I	2.062,67	30.940,12

Grupo	Niveles	Euros/mes	Euros/año
Administración.	III	2.262,29	33.934,35
	II	1.929,60	28.943,98
	I	1.530,37	22.955,53
Operaciones.	Jefe/a de Equipo	1.996,11	29.941,67
	Operario/a de Almacén	1.395,80	20.936,99

2. Complementos Personales:

2.1 Complemento de transposición 3: 2.442,13 euros/año.

2.2 Complemento de transposición 4:

	Euros/mes
Grupo Mandos, Técnico y Admón.:	
Jornada continuada.	134,70
Jornada partida.	166,88
Grupo Operaciones:	
Jornada continuada.	184,20
Jornada partida.	216,39

2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	Euros/mes	Euros/año
Mandos.	III	53,21	798,21
	II	52,96	794,46
	I	52,46	786,96
Técnicos.	III	53,09	796,41
	II	52,96	794,46
	I	45,94	689,16
Administración.	III	52,46	786,96
	II	52,40	786,06
	I	37,32	559,86
Operaciones.	Jefe/a de Equipo	49,80	747,06
	Operario/a de Almacén	34,53	518,01

3. Complemento de puesto de trabajo:

3.1 Gratificación por razón de jornada:

	Euros/mes
Conductor SS.CC. (N. VIII).	370,07

4. Complemento por promoción artículo 11 convenio:
- 4.1 Complemento personal por a promoción a diferente Grupo: 339,11 euros/mes.
5. Plus de penosidad:
- 5.1 Plus de penosidad: 1,62 euros/hora.

Régimen Transitorio Antiguos Operaciones Nivel II a extinguir:

	Euros/mes	Euros/año
Salario Base.	1.729,98	25.949,75
Antigüedad.	49,13	737,01

Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:

		Euros/mes	Euros/año
Grado Universitario / Ingeniero Técnico.	70 % Salario / Gr. Técnico Nivel I.	1.443,88	21.658,16

		AII - Euros/mes	TI - Euros/mes	AII - Euros/año	TI - Euros/año
Grado Superior de F.P.	65 % Salario / Gr. Admon. Nivel II / Téc. I.	1.254,23	1.340,72	18.813,47	20.110,85
Grado Medio de F.P.	60 % Salario / Gr. Admon. Nivel II / Téc. I.	1.157,75	1.237,60	17.366,20	18.564,06

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
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

	Euros/año
Más de 90,15 millones hasta 120,20.	1.605,01
Más de 120,20 millones hasta 150,25.	1.810,71
Más de 150,25 millones hasta 180,30.	2.046,18
Más de 180,30 millones hasta 210,35.	2.311,43
Más de 210,35 millones.	2.600,35

Dietas por comisión de servicio:

	Euros/día
Dieta completa.	160,29
Dieta Madrid.	41,42

La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio queda establecida en 0,25 euros.

ANEXO II

Tablas salariales 2025

1. Salario Base:

Grupo	Niveles	Euros/mes	Euros/año
Mandos.	III	3.977,07	59.656,11
	II	3.339,11	50.086,72
	I	2.782,59	41.738,90
Técnicos.	III	3.029,64	45.444,58
	II	2.524,70	37.870,48
	I	2.103,93	31.558,93
Administración.	III	2.307,54	34.613,04
	II	1.968,19	29.522,86
	I	1.560,98	23.414,64
Operaciones.	Jefe/a de Equipo	2.036,03	30.540,51
	Operario/a de Almacén	1.423,72	21.355,73

2. Complementos Personales:

2.1 Complemento de transposición 3: 2.490,97 euros/año.

2.2 Complemento de transposición 4:

	Euros/mes
Grupo Mandos, Técnico y Admón.:	
Jornada continuada.	137,40
Jornada partida.	170,22

	Euros/mes
Grupo Operaciones:	
Jornada continuada.	187,88
Jornada partida.	220,71

2.3 Aumentos periódicos por años de servicio:

Grupo	Niveles	Euros/mes	Euros/año
Mandos.	III	53,21	798,21
	II	52,96	794,46
	I	52,46	786,96
Técnicos.	III	53,09	796,41
	II	52,96	794,46
	I	45,94	689,16
Administración.	III	52,46	786,96
	II	52,40	786,06
	I	37,32	559,86
Operaciones.	Jefe/a de Equipo	49,80	747,06
	Operario/a de Almacén	34,53	518,01

3. Complemento de puesto de trabajo:

3.1 Gratificación por razón de jornada:

	Euros/mes
Conductor SS.CC. (N. VIII).	377,47

4. Complemento por promoción artículo 11 convenio:

4.1 Complemento personal por a promoción a diferente Grupo: 345,89 euros/mes.

5. Plus de penosidad:

5.1 Plus de penosidad: 1,65 euros/hora.

Régimen Transitorio Antiguos Operaciones Nivel II a extinguir:

	Euros/mes	Euros/año
Salario Base.	1.764,58	26.468,75
Antigüedad.	49,13	737,01

Contrato formativo para la obtención de práctica profesional:

	Euros/mes	Euros/año
Grado Universitario / Ingeniero Técnico.	70 % Salario / Gr. Técnico Nivel I.	1.472,75 22.091,32

		AII - Euros/mes	TI - Euros/mes	AII - Euros/año	TI - Euros/año
Grado Superior de F.P.	65 % Salario / Gr. Admón. Nivel II / Téc. I.	1.279,32	1.367,54	19.189,74	20.513,07
Grado Medio de F.P.	60 % Salario / Gr. Admón. Nivel II / Téc. I.	1.180,90	1.262,36	17.713,52	18.935,35

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

Dietas por comisión de servicio:

	Euros/día
Dieta completa.	163,50
Dieta Madrid.	42,24
La cantidad a percibir por kilómetro recorrido con vehículo propio queda establecida en 0,25 euros.	

ANEXO III

Nueva redacción del artículo 44

Artículo 44. *Previsión social complementaria - Plan de pensiones de empleo de Logista SAU.*

1. Identificación de los compromisos por pensiones existentes en Logista SAU.

Los compromisos por pensiones existentes entre la Empresa y sus personas trabajadoras son, única y exclusivamente, los establecidos en el presente convenio colectivo, que anulan cualesquiera otros preexistentes.

En su consecuencia, los derechos y obligaciones de la Empresa y de sus personas trabajadoras en materia de previsión social complementaria son única y exclusivamente, los exteriorizados a través de los instrumentos legalmente aptos a tales efectos, cuyas prestaciones serán en todo caso complementarias de las dispensadas por el Sistema de la Seguridad Social.

2. Instrumentación de los compromisos por pensiones existentes en Logista SAU.

La instrumentación de los compromisos por pensiones existentes en Logista SAU se ha venido formalizando, en aplicación y desarrollo del acta de fecha 15 de julio de 1999 suscrita entre la Empresa y la representación sindical, y desde entonces, a través de un plan de pensiones del sistema de empleo, que es intención de las partes mantener como instrumento de exteriorización de dichos compromisos mientras resulte útil a sus objetivos prestacionales y, por ello, no se acuerde acudir a otro instrumento legalmente apto a tales efectos.

Las especificaciones del plan de pensiones que instrumente los compromisos por pensiones existentes en Logista SAU, que han formado y siguen formando parte inseparable de los sucesivos convenios colectivos de la misma, deberán por consiguiente ajustarse a los criterios, instrucciones, estipulaciones y/o prescripciones, generales o particulares, que establezca la negociación colectiva, y quedarán unidas a cada convenio colectivo por acuerdo de la Comisión Negociadora o, en su caso, de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación, a solicitud de la Comisión de Control del Plan de Pensiones.

3. El «Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU».

El denominado «Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU», que trae causa de la sucesión de empresa operada en virtud de la aportación de la rama de actividad de distribución llevaba a cabo en su día por Tabacalera, SA (Altadis, SA en la actualidad), es el instrumento que ha exteriorizado, con sus distintas vigencias y modificaciones, los compromisos por pensiones existentes en Logista SAU desde su formalización en 1999-2000.

Por razón del mencionado origen, el «Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU» se halla integrado –desde su formalización–, conjuntamente con el actual «Plan de Pensiones de Empleo de Altadis, SA, Tabacalera, SL, e Imperial Tobacco España, SL (ITE)», en «Fondpostal Pensiones VI, Fondo de Pensiones», que es un fondo de pensiones de empleo y del tipo multiplan, en cuya Comisión de Control, y por exigencia legal ineludible, el voto está ponderado en razón a la cuenta de posición de cada uno de los dos Planes de Pensiones adscritos al Fondo. En la actualidad, el «Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU» cuenta con 3 de los 12 votos y miembros que forman dicha Comisión de Control del Fondo, cuyas Presidencia y Secretaría la ostentan vocales designados por el «Plan de Pensiones de Altadis, SA, Tabacalera, SL, e Imperial Tobacco España, SL (ITE)». La política de inversiones, que es la principal función del Fondo y es común para ambos planes de pensiones, se diseña, acuerda y ejecuta por la Comisión de Control del Fondo de Pensiones en coordinación con su Entidad Gestora.

Las actuales especificaciones del Plan de Pensiones se contienen en su reglamento, cuyo último texto refundido, de 21 de enero de 2021, ha formado parte, como anexo 3, del convenio colectivo de la Empresa suscrito con fecha 7 de julio de 2022 y registrado y publicado mediante resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 14 de septiembre de 2022. Dicho reglamento se halla actualmente en vigor.

4. La necesaria revisión institucional del Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU.

Las partes negociadoras del presente convenio colectivo, en razón a lo anterior y además:

a) Atendiendo a la evolución legislativa que se ha producido en materia de planes y fondos de pensiones desde la formalización del Plan de Pensiones de Empleo de Logista SL hace casi 25 años y, especialmente, de multiadscripción y ciclo de vida.

b) Considerando las posibilidades de mayor rentabilidad que ofrece la actual regulación sobre el régimen de inversiones de los fondos de pensiones.

c) Considerando que la configuración de la pirámide poblacional y estructura de contratación laboral del colectivo de partícipes y beneficiarios del Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU son muy distintas a las del otro plan de pensiones integrado en el fondo y sin embargo están sujetas a una política de inversiones conservadora y tradicional que no tiene en cuenta semejante diversidad.

d) Considerando que el patrimonio del Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU cuenta ya con suficiente masa crítica para establecer una política de inversiones independiente, más agresiva en términos de rentabilidad-riesgo y más apropiada al cumplimiento de sus objetivos prestacionales.

e) Y con la finalidad también de establecer una mayor vinculación entre el Plan de Pensiones y la negociación colectiva.

Acuerdan que el Reglamento del Plan de Pensiones, texto refundido de fecha 21 de enero de 2021, deberá modificarse en cuanto sea necesario al objeto de:

1.º Adaptar las especificaciones a la nueva regulación del principio de no discriminación, en los términos contenidos en el acuerdo de fecha 30 de julio de 2024 y, en general, adecuar su articulado a la legislación vigente.

2.º Permitir la integración del Plan de Pensiones en un fondo de pensiones de empleo del tipo uniplan, que ofrezca un régimen de inversiones y, en su caso, de multiadscripción y trayectorias de ciclo vital que permita obtener mejores rentabilidades y combinar los riesgos asumidos con las distintas edades y expectativas de ahorro de los partícipes.

3.º Designar a los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la Mayoría de la Comisión Negociadora o, en su caso, de la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del presente convenio colectivo, a la fecha de cada designación y/o renovación.

A dichos representantes se les reconocerán y otorgarán las facilidades necesarias para el desarrollo de sus funciones, y a quien ostente la presidencia de la Comisión de Control el régimen de garantías legalmente establecido en favor de los delegados sindicales.

4.º Establecer expresamente que la modificación del régimen de aportaciones y prestaciones o cualesquiera otros extremos y, en su caso, la consiguiente adaptación de la base técnica, pueda ser directamente acordada mediante acuerdo colectivo suscrito entre la Empresa promotora y la Comisión Negociadora, así como efectuarse a propuesta de la Comisión de Control a la Comisión Negociadora o, en su caso, de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del presente convenio colectivo.

5.º Entre las causas de terminación del Plan de Pensiones, establecer expresamente que podrá acordarse mediante acuerdo colectivo de eficacia general suscrito entre la Empresa promotora y la Comisión Negociadora, además de por decisión

de la Comisión de Control, cuya efectividad estará condicionada a su ratificación por acuerdo colectivo de idéntica naturaleza.

5. Comisión de Control del Plan y revisión del Reglamento del Plan.

Para dar cumplimiento a lo anterior, ambas partes acuerdan que la Comisión de Control del Plan de Pensiones de Empleo de Logista SAU quede en funciones con efectos del día siguiente a la fecha de publicación oficial del presente convenio colectivo y se constituya de nuevo, conforme a lo establecido en el punto 4.3.º anterior por Mayoría de la Comisión Negociadora, dentro del plazo máximo de un mes a contar desde dicha fecha.

Asimismo, se acuerda que, una vez constituida la Comisión de Control, proceda a la revisión y modificación del Reglamento del Plan en los términos que constan en este artículo, así como a adoptar cuantos acuerdos sean necesarios para darles cumplimiento, todo ello dentro del plazo máximo de los tres meses siguientes. Una vez revisado y modificado el reglamento será remitido a la Comisión Negociadora o, en su caso, a la Comisión de Interpretación, Vigilancia y Coordinación del presente convenio colectivo, a efectos de su ratificación y anexión al mismo.