



ADMINISTRACIÓ AUTONÒMICA / ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA

CONSELLERIA D'ECONOMIA SOSTENIBLE, SECTORS PRODUCTIUS, COMERÇ I TREBALL / CONSELLERÍA DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO

00938-2022

SERVICIO TERRITORIAL DE TRABAJO

Resolución y articulado del Convenio Colectivo de las Comunidades de Regantes de la Provincia de Castellón. Código 12000695011978

Visto el texto del Convenio Colectivo de Trabajo de las COMUNIDADES DE REGANTES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN, código 12000695011978, presentado en esta Dirección Territorial en fecha 2 de marzo de 2022.

De conformidad con lo dispuesto en los arts. 89.1 y 90.2 y 3 del R.D.L. 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, así como en el art. 2.1º del Real Decreto 713/10, de 28 de mayo sobre Registro y Depósito de Convenios Colectivos y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y en el art. 3 de la Orden 37/2010 de 24 de septiembre de la Conselleria de Economía, Hacienda y Empleo por la que se crea el Registro de la Comunidad Valenciana de Convenios y Acuerdos Colectivos de Trabajo, y de acuerdo con las competencias legalmente establecidas en el artículo 13.3 de la Orden 1/2021, de 6 de abril, de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo, mediante la que se desarrolla el Decreto 175/2020, del Consell, de 30 de octubre, por el cual se aprueba el Reglamento orgánico y funcional de la Conselleria de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo.

Esta Dirección Territorial de Economía Sostenible, Sectores Productivos, Comercio y Trabajo

ACUERDA:

PRIMERO.- Ordenar su inscripción en el registro de Convenios Colectivos de Trabajo de la misma, con notificación a la Comisión Negociadora del Convenio.

SEGUNDO.- Disponer su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia.

Castelló de la Plana a 7 de marzo de 2022

DIRECTOR TERRITORIAL DE ECONOMÍA SOSTENIBLE, SECTORES PRODUCTIVOS, COMERCIO Y TRABAJO, JOSE VICENTE ANDRES PEÑARROJA.

CONVENIO COLECTIVO PARA LAS COMUNIDADES DE REGANTES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN 2022-2023

INDICE

CAPITULO I.- OBJETIVO, AMBITO, VINCULACION.

- Art. 1.- Ámbito funcional.
- Art. 2.- Ámbito territorial.
- Art. 3.- Ámbito personal.
- Art. 4.- Vigencia, duración y denuncia.
- Art. 5.- Vinculación.

CAPITULO II.- ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

- Art. 6.- Organización
- Art. 7.- Contratos.
- Art. 8.- Período de prueba.
- Art. 9.- Trabajos de distinta categoría.

CAPITULO III.- CLASIFICACION DEL PERSONAL.

- Art. 10.- Principios generales
- Art. 11.- Definiciones grupos.
- Art. 12.- Clasificaciones.

CAPITULO IV.- PROMOCION Y ASCENSOS.

- Art. 13.- Principios generales
- Art. 14.- Cobertura de vacantes y ascensos.

CAPITULO V.- TIEMPO DE TRABAJO.

- Art. 15.- Jornada
- Art. 16.- Exceso de jornada.
- Art. 17.- Horas

CAPITULO VI.- REGIMEN ECONOMICO.

- Art. 19.- Sistema retributivo.
- Art. 20.- Salarios.
- Art. 21.- Gratificaciones.
- Art. 22.- Antigüedad.
- Art. 23.- Quebranto de moneda.
- Art. 24.- Uso de vehículo.
- Art. 25.- Anticipos.
- Art. 26.- Complementos por incentivo.
- Art. 27.- Pago de los complementos.
- Art. 27B). - Descuelgue Salarial.

CAPITULO VII.- SALUD LABORAL.

- Art. 28.- Medio Ambiente
- Art. 29.- Salud y seguridad.
- Art. 30.- Riesgos laborales.
- Art. 31.- Ropa de trabajo.

CAPITULO VIII.- ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL.

- Art. 32.- Asistencia médica.
- Art. 33.- Enfermedad y accidente laboral.

CAPITULO IX.- LICENCIAS Y EXCEDENCIAS.

- Art. 34.- Licencias y excedencias.
- Art. 35.- Permiso retribuido.

CAPITULO X.- DERECHOS SINDICALES.

- Art. 36.- Derechos sindicales.

CAPITULO XI.- REGIMEN DISCIPLINARIO.

- Art. 37.- Graduación de las faltas.
- Art. 38.- Faltas leves
- Art. 39.- Faltas graves.
- Art. 40.- Faltas muy graves

Art. 41.- Régimen de sanciones

Art. 42.- Sanciones máximas

Art. 43.- Prescripción.

CAPITULO XII.- FORMACION.

Art. 44.- Formación

CAPITULO XIII. COMISION DE SEGUIMIENTO.

Art. 45.- Comisión Mixta

Art. 46.- Composición.

CAPITULO XIV.- CONDICIONES MAS BENEFICIOSAS

Art. 47.- Condiciones más beneficios.

CAPITULO XV.- APORTACIONES ESPECIALES.

Art. 48.- Aportación de la Empresa al personal jubilado.

CAPITULO XVI.- DISPOSICIONES ADICIONALES.

Art. 49.- Primera

Art. 50.- Segunda

Art. 51.- Tercera

Art. 52.- Cuarta

Art. 53.- Quinta.

Art. 54.- Sexta.

Capitulo I. OBJETIVO, AMBITO, VINCULACION

Art. 1º. Ambito funcional.

El presente Convenio Colectivo incluye, dentro de su ámbito de aplicación a las Comunidades de Regantes de Castellón, Villarreal, Burriana, Almassora, Cota 220-Río Mijares, Nules, Mascarell, Coto Arrocer, Alcora, Onda, y a la Junta de Aguas de la Plana. Y a las que en lo sucesivo se integren en el citado Convenio. Cuya actividad es la captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas.

Art. 2.- Ambito territorial

El ámbito territorial es la Provincia de Castellón.

Art. 3.- Ambito personal.

Se regirán por este Convenio todos los trabajadores que actualmente, o mientras dure su vigencia, presten servicios en las empresas señaladas en el art. 1º, con las excepciones siguientes:

a) Los obreros dedicados a las labores de limpieza, monda y desbroce de acequias, brazales o hijuelas.

b) Los regadores que efectúen exclusivamente faenas de riego dentro de cada finca, utilizando el agua recibida.

c) Las personas que tengan carácter de funcionarios públicos y el alto personal al que se refiere el Estatuto de los Trabajadores.

Art. 4º.- Vigencia, duración y denuncia.

El presente Convenio tendrá una vigencia de 24 meses (2 años) comenzando el día 1 de enero de 2022 y finalizando el 31 diciembre 2023.

El Convenio entrará en vigor el día siguiente de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia, sin perjuicio de que sus efectos económicos se retrotraigan al día 1 de enero de 2022.

La denuncia del Convenio deberá efectuarse con dos meses de antelación a la fecha de su caducidad, en la forma y manera que indique la normativa vigente.

De no producirse la denuncia en el plazo de dos meses a la fecha de su caducidad, en la forma y manera que indique la normativa vigente, éste se prorrogará de año en año, modificándose únicamente las tablas salariales por acuerdo de la Comisión Mixta.

Art. 5.- Vinculación.

El contenido del presente Convenio constituye un todo orgánico e indivisible, quedando las partes mutuamente vinculadas al cumplimiento de su totalidad.

Capitulo II. ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO.

Art. 6.- Organización.

La organización del trabajo, con arreglo a lo descrito en este Convenio y en la legislación vigente, es facultad y responsabilidad de la Dirección de la Comunidad.

La organización del trabajo tiene por objeto alcanzar en las Comunidades un nivel adecuado de productividad, basado en la utilización óptima de los recursos humanos y materiales. Ello es posible con una actitud activa y responsable de las partes integrantes: Dirección y trabajadores.

Sin merma de la facultad aludida en el párrafo primero, los representantes de los trabajadores tendrán las funciones de orientación, propuesta, emisión de informes, etc. en lo relacionado con la organización y racionalización del trabajo, de conformidad con la legislación vigente.

Art. 7.- Contratos.

Las formas de contratación de las Comunidades de Regantes serán todas las previstas en la legislación laboral, pudiendo realizar contratos indefinidos, eventuales, de obras, en prácticas, etc.

Art. 8.- Periodo de prueba.

Queda fijado como período de prueba para los técnicos y administrativos, un mes y para el resto de personal laboral quince días.

Art. 9.- Trabajos de distinta categoría.

La Empresa, en caso de necesidad, podrá destinar a los trabajadores a realizar trabajos de distinta categoría al suyo, reintegrándose el trabajador a su antiguo puesto cuando cese la causa que motivó el cambio.

Cuando se trate de categoría superior, este cambio no podrá ser de duración superior a cuatro meses ininterrumpidos, salvo los casos de sustitución por enfermedad, accidente de trabajo, licencias y / o excedencias especiales, en cuyo caso la situación se prolongará mientras subsistan las circunstancias que las hayan motivado.

Las retribuciones, en tanto se desempeña trabajo de categoría superior, serán las correspondientes a la categoría.

Cuando se trate de categoría inferior, esta situación no podrá prolongarse por un periodo superior a dos meses ininterrumpidos, conservando en todo caso la retribución correspondiente a su categoría de origen.

En ningún caso el cambio podrá implicar menoscabo de la dignidad humana. En tal sentido, la Empresa evitará reiterar el trabajo de inferior categoría con el mismo trabajador.

CAPITULO III.- CLASIFICACION DEL PERSONAL

Art. 10.- Principios generales.

Los trabajadores afectados por el presente Convenio, de acuerdo con las funciones que desarrollan y con las definiciones que se especifican, serán clasificados en categorías profesionales y éstas en grupos.

Art. 11.- Definiciones grupos.

Grupo I- Funciones que suponen la realización de tareas técnicas complejas y heterogéneas, con objetivos globales definidos y alto grado de exigencia en autonomía, iniciativa y responsabilidad.

Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de funciones, realizadas por un conjunto de colaboradores en una misma unidad funcional.

Se incluyen también en este grupo profesional funciones que suponen responsabilidad completa por la gestión de una o varias áreas funcionales de la empresa, a partir de directrices generales muy amplias directamente emanadas de la dirección, a los que deben dar cuenta de su gestión.

Funciones que suponen la realización de tareas técnicas de más alta complejidad e incluso la participación en la definición de los objetivos concretos a alcanzar en su campo, con muy alto grado de autonomía, iniciativa y responsabilidad en dicho cargo de especialidad técnica.

Grupo II- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas diversas, realizadas por un conjunto de colaboradores.

Tareas complejas pero homogéneas que aún sin implicar responsabilidad de mando, tienen un alto contenido intelectual o de interrelación humana, en un marco de instrucciones generales de alta complejidad técnica

Grupo III- Funciones que suponen la integración, coordinación y supervisión de tareas homogéneas, realizadas por un conjunto de colaboradores en un estadio organizativo menor.

Tareas que, aún sin suponer corresponsabilidad de mando, tienen un contenido medio de actividad intelectual y de interrelación humana, en un marco de instrucciones precisas de complejidad técnica media con autonomía dentro del proceso establecido.

Grupo IV- Trabajos de ejecución autónoma que exijan habitualmente iniciativa por parte de los trabajadores que los desempeñan, comportando, bajo supervisión, la responsabilidad de los mismos y pudiendo ser ayudado por otro u otros trabajadores.

Grupo V- Son los que ejecutan tareas según instrucciones concretas, claramente establecidas, con un alto grado de dependencia, que requieran preferentemente esfuerzo físico o atención y que no necesitan formación específica, salvo la ocasional de un periodo de adaptación.

Art. 12.- Clasificaciones -.

Grupo I.

Jefes de departamento, Secretarios, Titulados Superiores.

Grupo II.

Cajero, Depositario, Titulados de grado medio.

Grupo III.

Subgrupo I.- Jefe de sección.

Subgrupo II.- Subjefe Sección, Encargado.

Grupo IV.

Subgrupo I.- Oficial 1ª, Fiel de Aguas, Mozo, Cabo, Oficial de 1ª administrativo.

Subgrupo II.- Oficial 2ª, Auxiliar fiel de Aguas, Subcapataz, Oficial de 2ª administrativo.

Subgrupo III.- Ordenanza, Conserje, Auxiliar Administrativo, Celador, Azudero, Vigilante instalaciones.

Grupo V-

Subgrupo I.- Peón, operario base.

Subgrupo II.- Personal de limpieza.

CAPITULO IV.- PROMOCION Y ASCENSOS.

Art. 13.- Principios generales.

Para contribuir eficazmente a la aplicación del principio de no discriminación y a su desarrollo bajo los conceptos de igualdad de condiciones en trabajos de igual valor, es necesario desarrollar una acción positiva particularmente en las condiciones de contratación, formación y promoción, de modo que en igualdad de condiciones de idoneidad tendrán preferencia las personas del género menos representado en el grupo profesional de que se trate.

Art. 14.- Cobertura de vacantes y ascensos.

a) Las plazas vacantes existentes en las empresas podrán proveerse a criterio de las mismas o amortizarse si lo estimaran necesario, de acuerdo con el nivel de actividad, desarrollo tecnológico u otras circunstancias que aconsejaran tal medida.

b) Los criterios de provisión de plazas vacantes podrán ser de libre designación o de promoción interna, horizontal o vertical.

c) Los puestos de trabajo que hayan de ser ocupados por personal cuyo ejercicio profesional comparte funciones de mando o de especial confianza en cualquier nivel de la estructura organizativa de la empresa se cubrirá mediante el sistema de libre designación. Tales tareas pueden resultar englobadas en los grupos profesionales III, II y especialmente en el I.

d) Para el ascenso a los puestos de trabajo, en lo que no procede la libre designación por las empresas, éstas establecerán un sistema de concurso-oposición que habrá de ajustarse a criterios objetivos de mérito y capacidad.

e) A este objeto, la empresa establecerá las correspondientes pruebas selectivas, de carácter teórico práctico, previo informe a consulta de los representantes legales de los trabajadores.

CAPITULO V.- TIEMPO DE TRABAJO.

Art. 15.- Jornada.

Los trabajadores afectados por este Convenio tendrán una jornada máxima anual de 1.760 horas de trabajo efectivo, de lunes a viernes, el sábado trabajarán solo media jornada.

Se respetarán las jornadas actualmente existentes para el personal administrativo.

En el ámbito de cada empresa, previo acuerdo con los representantes de los trabajadores, se podrá establecer un calendario de distribución irregular de la jornada, en función del riego, que implique la posibilidad de superar el tope máximo diario de nueve horas, respetándose lo dispuesto en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores.

Art. 16.- Exceso de jornada.

Cuando por necesidades especiales, el trabajador, tuviera que prolongar su jornada laboral pactada en este Convenio, el exceso de horas trabajadas (a partir de las cinco primeras horas semanales para los trabajadores considerados de campo) se pagarán como horas extras ó se descansarán.

Si el trabajador opta por descansar las horas extras, éstas se descansarán dentro de los dos meses siguientes a su realización.

Art. 17.- Horas.

Siendo la actividad del Sector un servicio semipúblico, los firmantes reconocen expresamente el carácter estructural de las horas extraordinarias que se realicen motivadas por trabajos imprevistos, suplir bajas imprevistas, accidentes o siniestros y cualquier otra circunstancia derivada de la naturaleza del servicio de riego y condicionamientos climatológicos. Estas horas serán de obligado cumplimiento. Las horas extraordinarias se compensarán de la siguiente forma:

En compensación al exceso de trabajo a que se refiere el artículo anterior, el personal considerado de campo percibirá la cantidad mensual de 191,92 euros brutos, en concepto de incentivos.

Si, el trabajar, fuera en días no laborables (domingos, festivos y horas nocturnas), las horas trabajadas se cobrarán como extras, incrementándose el 50% sobre el salario real de cada trabajador ó por cada hora trabajada se descansará una hora y treinta minutos.

La compensación de horas será de común acuerdo de las partes.

Art. 18.- Vacaciones.

Por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores se fijará el calendario de vacaciones, teniendo en cuenta las necesidades de la empresa.

Todo el personal afectado por el presente Convenio disfrutará anualmente de 22 días laborables de vacaciones. Estas se podrán disfrutar de forma ininterrumpida ó en varios periodos, pero con el límite mínimo de una semana de duración en cada uno de ellos.

No se consideran, a efectos de vacaciones, días laborales los sábados, domingos y festivos.

Las vacaciones no podrán ser compensadas en metálico, debiendo disfrutarse obligatoriamente.

Los salarios a percibir durante las vacaciones corresponderán al salario medio de los últimos seis meses, incluyendo todos los conceptos salariales.

Si durante los siete primeros días vacaciones, el trabajador causara baja laboral, las vacaciones quedarían en suspenso. El tiempo no disfrutado de vacaciones se haría inmediatamente después de desaparecer esta situación y de acuerdo con las necesidades de la Empresa.

CAPITULO VI.- REGIMEN ECONOMICO.

Art. 19.- Sistema retributivo.

Las retribuciones de los trabajadores comprendidas en este Convenio estarán constituidas por el salario base y los complementos.

Art. 20. Salarios.

Los salarios que se establezcan en este Convenio se entienden por la prestación de servicios en jornada completa.

Todo el personal con antigüedad anterior al 01-01-04, tendrá un incremento en sus bases (personales establecidas en la aplicación del Art. 20, párrafo segundo, del Convenio firmado en el 2004 y revisadas en anualmente a partir del 2005), del 2'5%, para el año 2022; y del 2'75% para el 2023.

Para el resto del personal se aplicarán las tablas del Anexo 1, para el año 2022, se incrementará en todos los conceptos económicos el 2'5%, para el año 2023, se incrementará en todos los conceptos económicos el 2'75%. Los incrementos de 2022 y 2023 con efectos a 1 de enero de cada año.

Art. 21.- Gratificaciones.

El personal que esté regulado por el presente Convenio percibirá cuatro pagas extraordinarias al año, que se abonarán en los meses de marzo, junio, septiembre y diciembre; y cuya cuantía bruta, para cada una de ellas será de treinta días y medio de salario base más antigüedad.

El pago de las mismas se hará efectivo el día 20 de los citados meses ó el día hábil anterior. Cada paga se devengará por los trimestres naturales en que se hallan encuadradas.

Para el personal que cause alta o baja durante los periodos citados, las gratificaciones consistirán en la parte proporcional en relación al correspondiente trimestre.

Art. 22.- Antigüedad.

Con el fin de premiar la continuidad de los trabajadores en la empresa, aquellos con fecha de antigüedad anterior al 01-01-04, se establece un aumento por antigüedad del dos por cien del salario base de cada categoría.

El derecho a la percepción de antigüedad se contará desde el día de ingreso del trabajador, con independencia del período de prueba, baja por incapacidad temporal o accidente de trabajo. Igualmente será compensado el tiempo por licencias y / ó excedencias obligatorias en los periodos previstos por la legislación vigente. Al producirse un ascenso de categoría el importe de la antigüedad quedará fijado por el salario de la categoría correspondiente.

Todos los trabajadores que se contraten, ó tengan una antigüedad desde el uno de enero de 2004, percibirán por el concepto de antigüedad el 1% por cien anual, del salario base de cada categoría profesional, y siendo el tope para estos trabajadores, el treinta por cien, es decir diez trienios.

Los porcentajes de antigüedad se percibirán en cada uno de los pagos mensuales y gratificaciones extraordinarias.

La fecha de partida de la antigüedad será la del 1 de enero del año en que se cumpla.

Art. 23.- Quebranto de moneda.

A los efectos de quebranto de moneda se fija la cantidad de 24,86 € mensuales para todo el personal que efectúe cobros y/o recibos o maneje dinero.

Art. 24.- Uso de vehículo.

Cualquier trabajador que durante su jornada haga uso de su propio vehículo para realizar faenas que se le han encomendado, percibirá la cantidad de 1,02 € por hora trabajada, los que hagan uso de ciclomotores la cantidad a percibir será de 0'59 € por hora.

Art. 25.- Anticipos.

Las nóminas serán abonadas antes del último día de cada mes.

Se podrá pedir un anticipo lineal mensual de 240'40 euros, que será abonado a partir del día 15 de cada mes ó el anterior día hábil.

Art. 26.- Complementos por incentivo.

Las partes firmantes del Convenio acuerdan que la cantidad por incentivo será la pactada en el artículo 17, párrafo segundo.

Art. 27.- Pago de los complementos.

El complemento por incentivo y el complemento personal ("ad personam") se liquidarán mensualmente y no serán ni absorbibles ni compensables.

Art. 27B.- Descuelgue salarial.

Las empresas que acrediten pérdidas continuadas durante al menos dos ejercicios fiscales o bien aquellas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del presente convenio colectivo, podrán interesar ante la Comisión Negociadora del convenio la inaplicación salarial del mismo. A estos efectos, deberán presentar una memoria en la que se especifique la incidencia del coste de personal en la marcha económica de la empresa, el tiempo por el que se interesa la suspensión y la fórmula de devolución futura a los trabajadores afectados del menoscabo salarial sufrido. A la citada memoria deberá adjuntarse la documentación justificativa suficiente de las causas invocadas.

Los representantes de los trabajadores están obligados a tratar y mantener en la mayor reserva la información recibida y los datos a que se hayan tenido acceso como consecuencia de lo establecido en los párrafos anteriores, observando, por consiguiente, respecto de todo ello, sigilo profesional.

Para poder acogerse a la cláusula de inaplicación del incremento pactado de este artículo, las empresas deberán comunicar a los representantes de los trabajadores su intención de hacerlo en el plazo de treinta días naturales desde la publicación del Convenio ó de la revisión salarial anual en el «Boletín Oficial de la Provincia».

La Comisión Negociadora decidirá en el plazo máximo de 15 días desde la presentación de la solicitud ante la misma. Dicha resolución será recurrible judicialmente.

CAPITULO VII. MEDIO AMBIENTE. SALUD LABORAL**Art. 28.- Medio Ambiente.**

La creciente preocupación por el estado del medio ambiente en nuestra Comunidad lleva a las partes firmantes a plasmar en el presente Convenio su compromiso por la mejora continuada del comportamiento medioambiental de las actuaciones desarrolladas por las Comunidades de Regantes.

La cooperación en materia de medio ambiente entre la Dirección y los trabajadores tendrá como objetivos fundamentales los siguientes:

- Continuar en la mejora de la eficacia de la utilización de los recursos hídricos.
- Reducir el consumo energético y estudiar la introducción de energías renovables.
- Disminuir el uso de materias primas y adecuarlas a las condiciones del entorno y a los requerimientos medioambientales.
- Procurar la sensibilización medioambiental.
- Incrementar la formación de los trabajadores y dirección en materia medioambiental.

Art. 29.- Salud y seguridad.

Dado que los trabajadores afectados por el presente Convenio trabajan con un elemento (el agua) tan necesario para la salud humana y que requiere un exquisito cuidado, serán de inexcusable aplicación y cumplimiento las normas generales dictadas en materia de Seguridad, Salud e Higiene en el trabajo y cuantas pudieran promulgarse posteriormente tanto por las Administraciones Públicas como por la propia Empresa.

Art. 30.- Riesgos laborales.

Las partes firmantes de este Convenio, con independencia de los derechos y obligaciones que se establecen en la Ley de Prevención de Riesgos Laborales, acuerdan que los trabajadores deberán dar cuenta inmediata a sus superiores de los accidentes, riesgos e imperfecciones de las máquinas, instalaciones y materiales que utilicen, incurriendo en la responsabilidad a que hubiera lugar en caso de no hacerlo y producirse víctimas o daños.

Asimismo, deberá utilizar obligatoriamente los medios de protección personal que se le entreguen y cuidar de su perfecto estado y conservación.

Art. 31.- Ropa de Trabajo.

• La Empresa facilitará a sus trabajadores ropa de trabajo adecuada, de verano y de invierno.
• El uso de la ropa de trabajo y de su seguridad será obligado.
• La dirección de la empresa junto con los representantes legales de los trabajadores, donde los hubiera, determinará la ropa de trabajo más apropiada para las faenas, debidamente homologada. La Empresa dotará al personal del vestuario siguiente:

- Meses de verano:
 - 2 pantalones.
 - 2 camisas o equivalente
- Meses de invierno:
 - 2 trajes (pantalón y chaquetilla)
 - 2 camisas
 - 1 mono
- Para todo el año:
 - 1 par de zapatos de seguridad.
 - 1 par de botas de agua de seguridad.
 - 1 anorak (*)
 - 1 chubasquero (*)

(*) Estas prendas tendrán una duración bianual.

- Las fechas de entrega serán aproximadamente el 1 de octubre (para las de invierno) y el 1 de junio (para las de verano).

CAPITULO VIII. ENFERMEDAD Y ACCIDENTE LABORAL**Art. 32.- Asistencia médica.**

Cuando por razones de enfermedad el trabajador precise la asistencia a un consultorio médico en horas coincidentes con la jornada laboral, la Empresa concederá, sin pérdida de retribución, el permiso necesario por el tiempo preciso al efecto, debiendo justificarse con el correspondiente volante o justificante.

Art. 33.- Enfermedad y accidente laboral.

La Empresa, en el supuesto de IT (Incapacidad Transitoria) completará las percepciones según usos y costumbres de cada empresa. Para los trabajadores de nueva contratación, ó con antigüedad a partir de enero del 2004, solo se complementará hasta el 80%.

CAPITULO IX. LICENCIAS Y EXCEDENCIAS**Art. 34.- Licencias y excedencias.**

Licencias. -

Todos los trabajadores afectados por el presente Convenio tendrán derecho al disfrute de licencias, avisando con la mayor antelación posible.

Duración y motivos de las licencias:

- 1.- Quince días por matrimonio.
- 2.- Tres días naturales ó dos días hábiles, a elección del trabajador, por alumbramiento de la esposa, se podrán ampliar hasta cinco días cuando tuviera lugar fuera de la localidad donde vive.
- 3.- Tres días naturales por enfermedad grave, por intervención quirúrgica o muerte del cónyuge, hijos, padres, hermanos, abuelos y nietos de ambos cónyuges. Cuando se necesite hacer un desplazamiento al efecto, el plazo será de cuatro días.
- 4.- Un día en caso de matrimonio de padres, hijos ó hermanos del trabajador o su cónyuge en la fecha de la celebración de la ceremonia.
- 5.- Un día en caso de muerte de familiares político o consanguíneos hasta el tercer grado.
- 6.- Un día laborable por traslado de domicilio.
- 7.- Un día por muerte de primos carnales.
- 8.- Un día natural por primera comunión de hijos del trabajador y / o cónyuge.
- 9.- Por el tiempo indispensable para cumplir con un deber de carácter público y personal inexcusable.
- 10.- Para exámenes, el número de días necesarios para concurrir a ellos.
- 11.- Para realizar funciones sindicales o de representación del personal en los términos establecidos por la Ley.

Excedencias. -

Los trabajadores hijos, con un año de servicio, podrán solicitar la excedencia voluntaria por un plazo mínimo de doce meses y no superior a cinco años.

La aprobación o denegación tanto de la petición de excedencia como el ingreso a la Empresa, después de haber hecho uso de la excedencia, se registrarán por las normativas vigentes.

Art. 35.- Permiso retribuido.

Los trabajadores podrán disfrutar de un permiso retribuido de tres días, por asuntos propios, preavisando con antelación suficiente y no se podrá utilizar simultáneamente por más de tres trabajadores.

De estos tres días, uno se podrá disfrutar en dos sábados, y los dos restantes, incluso si se disfrutan en sábados, se contabilizarán siempre como días enteros.

CAPITULO X.- DERECHOS SINDICALES**Art. 36.- Derechos sindicales.**

La Empresa reconoce el derecho de todos los trabajadores a agruparse y afiliarse a cualquier organización sindical.

La Empresa, a través de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y las que en el futuro se vayan normalizando, reconoce la figura de los delegados de personal y las Secciones Sindicales.

Ambas partes, Empresa y Sindicatos, se validan a cumplir tanto los derechos como las obligaciones del Estatuto de los Trabajadores y mantener, así, un clima de confianza laboral.

A la firma del presente convenio los representantes de los trabajadores podrán disponer de las horas sindicales según Ley Vigente para la realización de sus funciones de representación.

CAPITULO XI.- REGIMEN DISCIPLINARIO**Art. 37.- Graduación de las faltas.**

Toda falta cometida por un trabajador se clasificará, atendiendo a su importancia, en leve, grave o muy grave.

Art. 38.- Faltas leves.

Se considerarán faltas leves las siguientes:

- 1.- La falta de puntualidad, hasta de tres en un mes sin causa justificada, con retrasos inferiores a los treinta minutos.
- 2.- No notificar en tiempo oportuno la baja correspondiente cuando se falte al trabajo por motivo justificado.
- 3.- El abandono del servicio sin causa fundada, cuando no afecte al proceso productivo.
- 4.- Falta de aseo y limpieza personal, cuando sea de tal índole que pueda afectar al proceso productivo de la Empresa.
- 5.- No comunicar a la Empresa los cambios de residencia o domicilio.
- 6.- Las discusiones sobre asuntos ajenos al trabajo dentro de las dependencias de la Empresa o durante actos de servicio, siempre que afecten al proceso productivo.
- 7.- Faltar al trabajo un día al mes sin causa justificada.

Art. 39.- Faltas graves.

Se considerarán faltas graves las siguientes:

- 1.- Mas de tres faltas no justificadas de puntualidad, en la asistencia al trabajo, en un periodo de treinta días.
- 2.- Ausencia sin causa justificada por dos días, durante un periodo de treinta días.
- 3.- No comunicar, con la puntualidad debida, los cambios experimentados en la familia que puedan afectar a la Seguridad Social. La falta maliciosa en estos casos se considera falta muy grave.
- 4.- Entregarse a juego o distracciones en las horas de trabajo
- 5.- La simulación e enfermedad o accidente.
- 6.- Simular la presencia de otro trabajador, fichando, contestando o firmando por él.
- 7.- La negligencia o desidia en el trabajo que afecte a la buena marcha del mismo.
- 8.- La imprudencia en acto de trabajo. Si implicase riesgo de accidente para el trabajador o terceras personas o peligro de avería para las instalaciones, podrá ser considerada como muy grave.
- 9.- Realizar, sin el oportuno permiso, trabajos particulares durante la jornada, así como emplear herramientas, equipos o instalaciones de la Empresa para usos propios, incluso cuando ello ocurra fuera de la jornada de trabajo.

Art. 40.- Faltas muy graves.

Se consideran faltas muy graves las siguientes:

- 1.- Más de diez faltas no justificadas de puntualidad, cometidas en un período de seis meses, o veinte durante el año.
- 2.- La falta injustificada de asistencia al trabajo de más de tres días al mes.
- 3.- El fraude, deslealtad o abuso /de confianza en las gestiones encomendadas y el hurto o robo, tanto a la Empresa como a los compañeros de trabajo o a cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
- 4.- Hacer desaparecer, inutilizar, destrozar o causar desperfectos en materiales, útiles, herramientas, maquinarias, aparatos, instalaciones, edificios, enseres y documentos de la Empresa.
- 5.- La continuada y habitual alta de aseo y limpieza de tal índole que produzca quejas justificadas de los compañeros de trabajo.
- 6.- La embriaguez habitual.
- 7.- Violar el secreto de la correspondencia o documentos reservados de la Empresa o revelar, a elementos extraños a la misma, datos de reserva obligada.
- 8.- Los malos tratos de palabra u obra, abuso de autoridad o falta grave de respeto y consideración a los jefes, subordinados, compañeros o familiares de éstos.
- 9.- Causar accidentes graves por negligencia o imprudencia.
- 10.- Abandonar el trabajo en puesto de responsabilidad.
- 11.- Originar recurrentes riñas o alborotos en el trabajo.
- 12.- Acoso sexual.
- 13.- La reincidencia en falta grave, aunque sea de distinta naturaleza, siempre que se cometa dentro de los seis meses siguientes de haberse producido la primera.
- 14.- El abuso de autoridad por parte de los jefes será siempre considerado como falta muy grave. El que sufra la pondrá inmediatamente en conocimiento de la Dirección de Empresa.

Art. 41.- Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones n los términos de lo estipulado en el presente Convenio.

Las sanciones de las faltas leves y graves requerirán comunicación escrita al trabajador, y las de las faltas muy graves exigirá tramitación de expediente.



En todos los casos, la Empresa dará cuenta a los Delegados de personal y / o sindical, al mismo tiempo que al propio afectado, de toda sanción que imponga.

Art. 42.- Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, serán las siguientes:

1.- Por faltas leves: amonestación verbal, amonestación por escrito, suspensión de empleo y sueldo hasta dos días.

2.- Por faltas graves: suspensión de empleo y sueldo de tres a quince días.

3.- Por faltas muy graves: desde la suspensión de empleo y sueldo de dieciséis a sesenta días, hasta la rescisión del contrato de trabajo en los supuestos en que la falta fuera considerada de un grado máximo.

Art. 43.- Prescripción.

La facultad de la Empresa para sancionar prescribirá por las faltas leves a los diez días, para las faltas graves a los veinte días y para las muy graves a los sesenta días, a partir de la fecha que la Empresa tuviera conocimiento de su comisión, y en cualquier caso a los seis meses de haberse cometido.

CAPITULO XII. FORMACION

Art. 44.- Formación.

Las partes firmantes del presente Convenio entienden que recuperar el estímulo por la profesionalidad (la preparación y el reciclaje profesional) es garantía de mantenimiento del puesto de trabajo, además de una motivación para vivir y trabajar con mayores posibilidades, por tanto, asumen el pleno derecho de acogerse a aquellos planes que pudieran pactar, siempre que fueran favorables para ambas partes.

CAPITULO XIII. COMISION DE SEGUIMIENTO.

Art. 45.- Comisión Mixta

Las partes negociadoras del presente Convenio acuerdan establecer una Comisión Mixta como órgano de interpretación, conciliación y vigilancia del cumplimiento colectivo del presente Convenio.

Art. 46.- Composición.

La Comisión Mixta estará integrada por cuatro representantes de la Unión Empresarial y cuatro representantes legales de los trabajadores.

Esta Comisión podrá utilizar los servicios de asesores en cuantas materias sean de su competencia. Dichos asesores serán designados libremente por cada una de las partes.

CAPITULO XIV. CONDICIONES MÁS BENEFICIOSAS.

Art. 47.- Condiciones más beneficiosas.

Las partes firmantes de este Convenio acuerdan que, debido al carácter de mínimas que tienen las disposiciones de este Convenio, se respetarán las condiciones más beneficiosas, que, por pacto o costumbre, se consideran superiores a las previstas en este Convenio.

Se pagará en concepto de "Ad personam" la diferencia entre la aplicación de los nuevos salarios e incentivos y aquellas cantidades que estuvieren percibiendo y que individualmente mejoren a algún trabajador.

CAPITULO XV. APORTACIONES ESPECIALES

Art. 48. Previsión.

Con referencia al artículo 25 del Convenio Colectivo publicado en el BOP de Castellón, nº 67 de fecha 1 de Junio de 1996, correspondiente a la aportación de las empresas al personal jubilado, a partir del Convenio de 2007 y en cumplimiento de la Ley de externalizar las aportaciones empresariales al personal que adquiera la condición de jubilado o pensionista, se estableció (en dicho Convenio de 2007) un Plan de Pensiones de Empleo, individual para cada trabajador y que sustituía al seguro de jubilación.

Aquellos trabajadores que ostentarán la condición de fijos en las Empresas antes del 01-01-04, constituirán el Colectivo 1. Los trabajadores que ostentan esta condición desde esa fecha, también disfrutaban del mismo Plan de Pensiones de Empleo, como Colectivo 2.

La regulación y cuantificación de los derechos de cada trabajador, se adjunta como Anexo 2: Reglamento General del Plan de Pensiones de Empleo de promoción conjunta.

CAPITULO XVI.- DISPOSICIONES ADICIONALES

Art. 49.- Primera

En febrero de cada año se facilitará a los trabajadores una hoja en la que estarán detallados todos los datos de su situación en la Empresa, incluyendo: clasificación, retribución, pluses, premios, horas extras, pagas extraordinarias, vacaciones, etc.

Art. 50.- Segunda.

Los atrasos producidos por la entrada en vigor del presente Convenio se liquidarán a los treinta días de la firma del Convenio, independientemente del cuando se publique en el Boletín Oficial de la Provincia.

Art. 51.- Tercera.

Las alusiones que en el presente Convenio e hacen al cónyuge y / o a la esposa serán asimilables, e todos los sentidos, a la pareja de hecho, siempre que esté debidamente constatado.

Art. 52.- Cuarta.

Como derecho supletorio y exclusivamente para lo no previsto en el presente Convenio Colectivo, se estará a lo dispuesto en el Laudo Nacional del ciclo integral del Agua para las industrias de captación, elevación, conducción, tratamiento, depuración y distribución de agua.

Art. 53.- Quinta.

El presente Convenio Colectivo ha sido concertado entre la Unión Empresarial de Comunidades de Regantes de la Provincia de Castellón, representando a las Comunidades integradas en dicha Unión; la representación legal de los trabajadores y el sindicato UGT FICA Comarques de Castelló representando entre todos a las partes sociales del sector.

Todos ellos, y entre sí, se reconocen recíprocamente la legitimidad y condición de interlocutores válidos.

Art. 54.- Sexta.

Ambas partes manifiestan de común acuerdo que, para todas aquellas materias no estipuladas en el presente Convenio, se estará a lo que dispone la Ordenanza Laboral publicada en el BOE n.129 de fecha 28/05/1996, y a toda la normativa vigente en cada momento.



ANEXO 1

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2022.

TABLA PARA EL PERSONAL INGRESO POSTERIOR AL 01-01-04

GRUPO	CATEGORIA	BASE DIARIA
1	Jefes de Grupo	71,24
2	Jefes de Sección	62,14
3	Subjefes	57,06
4	Oficiales de 1ª	49,71
5	Fiel de Aguas	49,43
6	Oficiales de 2ª	48,02
7	Auxiliares Fiel Aguas	45,19
8	Celadores, Azuderos, etc.	42,93
9	Auxi. Adm., Conserjes, etc.	41,24
10	Peones	40,15
10	Personal limpieza	32,46

*Para obtener las bases mensuales se tiene que multiplicar las cantidades "BASE DIARIA" por 30'5.

*La retribución complementaria a que se refiere el artículo 17, del vigente Convenio, queda establecida, para el 2022, en 191,92 €.

*La retribución a todos los que se dediquen a la recaudación, Art. 23, para el 2022, queda establecida en 24'86 €.

*Las retribuciones contenidas en el Art. 24, quedan establecidas para 2022, en 1'02 € y 0'59 €, respectivamente.

IMPORTE HORAS EXTRAS PARA EL 2022

CATEGORIA EUROS/HORA

Jefes de Grupo	22,45
Jefes de Sección	19,51
Subjefes	17,90
Oficiales de 1ª	15,56
Fiel de Aguas	15,41
Oficiales de 2ª	14,97
Auxiliares Fiel Aguas	14,06
Celadores, Azuderos, etc.	13,33
Auxi. Adm., Conserjes, etc.	12,78
Peones	12,45
Personal limpieza	7,91

*Así mismo también tendrán el aumento del 2,5% las diferencias "Ad personam", que hace referencia el Art. 47 del vigente Convenio.

*Los anteriores acuerdos son retroactivos al 1º de Enero del 2022.

TABLAS SALARIALES PARA EL AÑO 2023.

TABLA PARA EL PERSONAL INGRESO POSTERIOR AL 01-01-04

GRUPO	CATEGORIA	BASE DIARIA
1	Jefes de Grupo	73,20
2	Jefes de Sección	63,85
3	Subjefes	58,63
4	Oficiales de 1ª	50,58
5	Fiel de Aguas	50,29
6	Oficiales de 2ª	49,34
7	Auxiliares Fiel Aguas	46,43
8	Celadores, Azuderos, etc.	44,11
9	Auxi. Adm., Conserjes, etc.	42,27
10	Peones	41,25
10	Personal limpieza	33,35

*Para obtener las bases mensuales se tiene que multiplicar las cantidades "BASE DIARIA" por 30'5.



*La retribución complementaria a que se refiere el artículo 17, del vigente Convenio, queda establecida, para el 2023, en 197'20€.

*La retribución a todos los que se dediquen a la recaudación, Art. 23, para el 2023, queda establecida en 25'54€.

*Las retribuciones contenidas en el Art. 24, quedan establecidas para 2023, en 1'05€ y 0'61€, respectivamente.

IMPORTE HORAS EXTRAS PARA EL 2023

CATEGORIA EUROS/HORA

Jefes de Grupo	23,07
Jefes de Sección	20,05
Subjefes	18,39
Oficiales de 1ª	15,99
Fiel de Aguas	15,83
Oficiales de 2ª	15,38
Auxiliares Fiel Aguas	14,45
Celadores, Azuderos, etc.	13,70
Auxi. Adm., Conserjes, etc.	13,13
Peones	12,79
Personal limpieza	8,13

*Así mismo también tendrán el aumento del 2,75% las diferencias "Ad personam" que hace referencia el Art. 47 del vigente Convenio.

*Los anteriores acuerdos son retroactivos al 1º de Enero del 2023.





ANEXO 2

REGLAMENTO GENERAL DEL PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCION CONJUNTA PROMOVIDO POR EL CONVENIO COLECTIVO DE COMUNIDADES DE REGANTES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON

Febrero de 2022

INDICE

a) CAPITULO I.- DISPOSICIONES GENERALES

- Art. 1.- Definición
- Art. 2.- Empresas promotoras.
- Art. 3.- Fondo de Pensiones.
- Art. 4.- Ambito personal

b) CAPITULO II.- PARTICIPES

- Art. 5.- Incorporación al Plan
- Art. 6.- Derechos
- Art. 7.- Obligaciones
- Art. 8.- Información
- Art. 9.- Bajas.
- Art. 10.- Participes en suspenso.

CAPITULO III.- BENEFICIARIOS

- Art. 11.- Definición
- Art. 12.- Derechos
- Art. 13.- Obligaciones

CAPITULO IV.- APORTACIONES

- Art. 14.- Aportaciones de los participes.
- Art. 15.- Contribuciones de las Entidades Promotoras.
- Art. 16.- Reglamento interno de cada Entidad Promotora.
- Art. 17.- Naturaleza de las aportaciones.
- Art. 18.- Irrevocabilidad de las aportaciones.
- Art. 19.- Límites.

Art. 20.- Cese en el pago de las aportaciones.

CAPITULO V.- DERECHOS CONSOLIDADOS.

- Art. 21.- Derechos consolidados de los participes.
- Art. 22.- Movilidad de los derechos consolidados.

CAPITULO VI.- CONTINGENCIAS.

- Art. 23.- Contingencias previstas.
- Art. 24.- Cuantía y forma de las prestaciones.
- Art. 25.- Concesión.

CAPITULO VII.- REGIMEN FINANCIERO Y ACTUARIAL DEL PLAN

Art. 26.- Régimen Financiero.

CAPITULO VIII. COMISION MIXTA DE CONTROL DEL PLAN

- Art. 27.- Definición y funciones.
- Art. 28.- Composición y Régimen de la Comisión.
- Art. 29.- Elección de los representantes de participes y beneficiarios.
- Art. 30.- Designación de los representantes de las Entidades Promotoras.
- Art. 31.- Elección de cargos en el seno de la Comisión.
- Art. 32.- Régimen de reuniones.

CAPITULO IX.- OTRAS DISPOSICIONES

- Art. 33.- Revisión del Plan.
- Art. 34.- Modificación de este Reglamento.
- Art. 35.- Incorporación de nuevas empresas.
- Art. 36.- Separación de Entidades promotoras.
- Art. 37.- Terminación y liquidación del Plan.
- Art. 38.- Ley y jurisdicción.

CAPITULO X.- DISPOSICIÓN TRANSITORIA.

Art. 39.- Comisión Promotora.

---000---

REGLAMENTO GENERAL DE PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO DE PROMOCIÓN CONJUNTA PROMOVIDO POR CONVENIO COLECTIVO DE COMUNIDADES DE REGANTES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON

CAPITULO I - DISPOSICIONES GENERALES

Artículo 1º.- Definición

Con la denominación "PLAN DE PENSIONES DE EMPLEO COMUNIDADES DE REGANTES DE LA PROVINCIA DE CASTELLON" se promueve un Plan del Sistema de Empleo (en lo sucesivo "el Plan"), de la modalidad de aportación definida, que se regirá por el presente reglamento y por lo dispuesto 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, en su Reglamento, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, que lo desarrolla y demás disposiciones que le sean aplicables. Y por la normativa vigente que regule los PLANES DE PENSIONES DE EMPLEO en cada momento.

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

La duración de este Plan de Pensiones es indefinida.

Artículo 2º.- Empresas promotoras

Cada Comunidad de Regantes integrante del Convenio Colectivo de las Comunidades de Regantes de la provincia de Castellón, deberá contratar con una entidad aseguradora un Plan de Pensiones de Empleo, en sustitución del Seguro de Renta de Jubilación, contratado actualmente por la obligatoriedad de externalizar el compromiso de las Empresas de la prestación pagadera al personal jubilado, y ha sido promovido conjuntamente por las siguientes empresas:

- Comunidad de Regantes de Castellón.
- Comunidad de Regantes de Burriana.
- Comunidad de Regantes de Villarreal.
- Comunidad de Regantes de Almassora.
- Junta de Aguas de la Plana.
- Comunidad de Regantes de Nules.
- Comunidad de Regantes de Mascarell.
- Comunidad de Regantes de Alcora.
- Comunidad de Regantes Coto Arroceros.
- Comunidad de Regantes de Onda.

En adelante, y a los efectos del presente Plan, se denominarán Entidades Promotoras o Promotora.

Al Plan podrán incorporarse en cualquier momento, otras empresas siempre que cumplan los requisitos establecidos en la normativa de aplicación vigente en el momento de incorporación.

Artículo 3º.- Fondo de Pensiones

El Plan se integrará en un FONDO DE PENSIONES (en lo sucesivo "el Fondo"), contratado con una entidad gestora por cada una de las Entidades o Empresas promotoras.



El plan de pensiones será de la modalidad de sistema de Empleo, al ser los partícipes todos los empleados de la entidad que se rigen por el Convenio Colectivo de las Comunidades de Regantes de la provincia de Castellón, y quedan excluidos los trabajadores que se reflejan en el artículo tres del Convenio Colectivo de Comunidades de Regantes de la provincia de Castellón.

Artículo 4º.- Ambito personal

Son partícipes del Plan todos aquellos empleados de las Entidades Promotoras que tengan la condición de hijos. Existiendo dos grupos:

Colectivo 1, son aquellos empleados con la condición de hijos anterior al 01-01-04. Afectados por el Artículo 25 del Convenio de Comunidades de Regantes de la Provincia de Castellón de 01-06-1996, y reconocido en el Artículo 49 del Convenio de Comunidades de Regantes de la Provincia de Castellón con vigencia del 01-01-2004.

Colectivo 2, son aquellos empleados con la condición de hijos posterior al 01-01-2004.

CAPITULO II - PARTICIPES

Artículo 5º.- Incorporación al Plan

Se incorporan al Plan los trabajadores que se hallan en la condición de hijos, en su relación laboral con las Empresas ó Promotores.

También se incorporarán al Plan aquellos empleados que adquieran la condición de hijos en cualquiera de las Empresas promotoras.

Artículo 6º.- Derechos

Son derechos de los partícipes:

a) Acceder a la condición de beneficiarios de las prestaciones del Plan en los casos previstos en la normativa vigente que sea de aplicación en cada momento.

b) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión Mixta de Control del Plan que se refleja en la normativa vigente y, en su caso, de la del Fondo, con arreglo a las normas electorales que regulen la composición y régimen de aquélla.

c) Recibir la información que se establece en el art. 8 de estas especificaciones.

d) Movilizar sus derechos consolidados para su integración en otro Plan de Pensiones en los supuestos de extinción de la relación laboral o por terminación del plan de pensiones, en los términos establecidos en los artículos 21 y 38 de estas especificaciones.

e) Los demás que resulten de este Reglamento y de los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta de Control del Plan dentro de sus competencias.

Artículo 7º.- Obligaciones

Son obligaciones de los partícipes:

a) Facilitar a la Comisión Mixta de Control y al Promotor los datos personales precisos que les sean requeridos y comunicarle posteriormente cualquier modificación que se produzca en los mismos.

b) Los demás que resulten de este Reglamento y de los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta de Control del Plan dentro de sus competencias.

Artículo 8º.- Información

La Entidad Gestora remitirá anualmente a cada partícipe una certificación en la que se harán constar las aportaciones que durante el año natural se hayan realizado por la Entidad Promotora que le sean imputables.

Asimismo, anualmente se remitirá también a cada partícipe una certificación de la cuantía de sus derechos consolidados.

No obstante, cada partícipe podrá solicitar en todo momento información a la Entidad Gestora de los datos anteriores referidos a cualquier fecha.

Los partícipes también podrán solicitar a la Entidad Gestora certificados de pertenencia al plan de pensiones que, en ningún caso, serán transmisibles.

Artículo 9º.- Bajas

El partícipe causará baja como tal en el Plan:

a) En el momento de producirse su fallecimiento.

b) En el momento en que pase a la condición de beneficiario.

c) Al movilizar sus derechos consolidados a otro Plan, por haberse extinguido la relación laboral.

Y por cualquier otra causa que sea de aplicación según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 10º.- Partícipes en suspenso

Los partícipes que hubieran cesado en su relación laboral con las Entidades Promotoras, pasarán a la categoría de partícipes en suspenso, hasta en tanto movilicen sus derechos consolidados a otro Plan de Pensiones o ejerzan la condición de Beneficiario.

Los partícipes en suspenso gozan de los mismos derechos y están sujetos a las mismas obligaciones que los partícipes en activo, con excepción de los derechos recogidos en el art. 6 letra b).

Sus derechos consolidados se verán ajustados por la imputación de los resultados que les correspondan durante los ejercicios de su mantenimiento en el plan de acuerdo con el sistema de capitalización que les resulte aplicable.

Se consideran partícipes en suspenso, los que cesen en la empresa por baja voluntaria, despido, excedencia voluntaria.

Que él partícipe en suspenso permanecerá en esa situación durante el plazo de DOS AÑOS, y en ese plazo la entidad promotora le otorgará la baja definitiva en el Plan de Pensiones.

Y todo aquello que sea de aplicación según la normativa vigente en cada momento.

CAPITULO III - BENEFICIARIOS

Artículo 11º.- Definición

Son beneficiarios del Plan las personas físicas con derecho a la percepción de prestaciones. En particular serán beneficiarios del Plan:

a) Para las prestaciones de jubilación o situación asimilable e invalidez, el propio partícipe, si alcanza la edad o situación prevista para el devengo de dicha prestación.

b) Para las prestaciones derivadas del fallecimiento del partícipe, las personas por él designadas. Si no existiera designación expresa, lo será su cónyuge, en su defecto los hijos del partícipe y, en defecto de uno y otros, los herederos legales del partícipe.

c) Para las prestaciones a favor de las personas con minusvalía se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

Artículo 12º.- Derechos

Son derechos de los beneficiarios:

a) Percibir las prestaciones que les correspondan.

a) Elegir y ser elegidos miembros de la Comisión de Control, con arreglo a las normas que regulan dicha elección.

b) Las demás que nacen de este Reglamento y de los acuerdos adoptados por la Comisión Mixta de Control del Plan dentro de sus competencias.

Artículo 13º.- Obligaciones

Son obligaciones de los beneficiarios:

a) Notificar y acreditar a la Entidad Gestora el acaecimiento de las contingencias que den lugar a su derecho a percibir la prestación.

b) Las demás que nacen de este Reglamento y de los acuerdos adoptados por la Comisión de Control del Plan dentro de sus competencias.

CAPITULO IV - APORTACIONES

Artículo 14º.- Aportaciones de los partícipes.

No hay obligación de aportar cuantía alguna, si bien se puede hacer de forma voluntaria y como complemento a la aportación de las Entidades Promotoras y dentro de los límites que marque la legislación vigente.

En caso de extinción o suspensión de la relación laboral del partícipe con el promotor, aquél podrá continuar efectuando aportaciones al plan.

Artículo 15º.- Contribuciones de las Entidades Promotoras

Consolidados los derechos pasados y estando ya normalizadas las correspondencias a los colectivos y tablas, así como las bases y aportaciones mensuales o anuales (aplicación del Convenio Colectivo del 2007), los cuadros resultantes a aplicar a partir 01-01-2022 y hasta el 31-12-2023, son los siguientes:

Estas aportaciones mensuales o anuales, fijadas individualmente, se incrementarán con el mismo porcentaje que se incrementen los salarios.

Las aportaciones anuales se podrán fraccionar su ingreso en mensual, trimestral, semestral ó anual.

TABLAS A APLICAR DESDE EL 01-01-2022

GRUPO	CATEGORIA	COLECTIVO I		COLECTIVO II
		TABLA A		
1	Jefes de Grupo	233,76	311,68	189,40
2	Jefes de Sección	203,26	271,01	179,34
3	Subjefes	186,45	248,44	173,89
4	Oficiales de 1ª	161,65	215,55	165,66
5	Fiel de Aguas	160,67	214,23	165,33
6	Oficiales de 2ª	155,98	207,83	163,81
7	Auxiliares Fiel Aguas	146,39	195,18	160,64
8	Celadores, Azuderos, etc.	138,83	185,07	158,16
9	Auxi. Adm., Conserjes, etc.	133,20	177,58	156,30
10	Peones	129,54	172,73	155,11
10	Personal limpieza	79,56	106,08	150,93

TABLAS A APLICAR DESDE EL 01-01-2023

GRUPO	CATEGORIA	COLECTIVO I		COLECTIVO II
		TABLA A		
1	Jefes de Grupo	240,19	320,25	194,61
2	Jefes de Sección	208,85	278,46	184,28
3	Subjefes	190,58	255,27	178,67
4	Oficiales de 1ª	166,10	221,48	170,22
5	Fiel de Aguas	165,09	220,12	169,88
6	Oficiales de 2ª	160,27	213,55	168,31
7	Auxiliares Fiel Aguas	150,42	200,55	165,06
8	Celadores, Azuderos, etc.	142,65	190,16	162,51
9	Auxi. Adm., Conserjes, etc.	136,86	182,46	160,60
10	Peones	133,10	177,48	159,38
10	Personal limpieza	81,75	109,00	155,08

En el caso de alta o baja de los partícipes del Plan de Pensiones durante el año, la aportación anual de los citados partícipes se realizará en proporción a los meses que hayan prestado efectivamente sus servicios, redondeando en exceso a meses el tiempo de prestación de servicios en la Entidad promotora.

En el caso de jubilación parcial, la aportación de la Entidad promotora será reducida en la misma proporción que haya sufrido la prestación laboral.

En el caso de cambio de categoría profesional dentro de la entidad promotora de los partícipes del Plan de Pensiones, la aportación anual que la entidad promotora deba realizar por el mismo se establece de acuerdo con esa nueva categoría profesional, tomando como referencia la categoría profesional del partícipe en fecha uno de enero de cada ejercicio.

Artículo 16.- Reglamento interno de cada Entidad Promotora

Que cada una de las Entidades Promotoras realizará un REGLAMENTO INTERIOR que desarrollará el presente Reglamento General con las peculiaridades propias de cada entidad Promotora.

Que el Reglamento Interior deberá determinar dentro de la modalidad de Plan de Pensiones del sistema de empleo, la entidad aseguradora concreta con que cada Entidad Promotora concertará el Plan de Pensiones.

Que el Reglamento Interno de cada Entidad Promotora determinará las cuantías concretas de derechos consolidados de cada partícipe del plan. Y fijará la aportación anual por cada uno de sus partícipes según la categoría profesional, la antigüedad en la Entidad Promotora.

Que asimismo el Reglamento Interno fijará una Comisión MIXTA de Control del Plan de Pensiones, que estará compuesta por dos representantes de la Entidad Promotora y dos representantes de los partícipes, cuando el número de trabajadores sea de 5 a 10 y si supera 10 trabajadores uno más hasta superar los 20 y así sucesivamente. La representación de los beneficiarios queda atribuida a los representantes de los partícipes.

Que las funciones de la Comisión MIXTA de Control de cada Entidad Promotora serán:

- supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en lo referente a los derechos de los partícipes y beneficiarios.
- seleccionar el actuario que debe certificar la situación y dinámica del plan.
- controlar que la entidad promotora no incumple con su obligación de realizar las aportaciones fijadas por cada trabajador.
- controlar la actuación de la entidad aseguradora, en referencia a la efectividad de la inversión que realiza.
- representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los partícipes y beneficiarios en relación con el Plan de Pensiones.
- supervisar que se cumple el régimen financiero del propio Plan de Pensiones, controlando que se adecua al régimen de riesgo asumido por cada Entidad Promotora.

• y cualquier otra función atribuida legalmente.

Que en el Reglamento Interior de cada Entidad Promotora se fijará la aportación anual y la forma de pago, la cual se podrá fraccionar su ingreso en mensual, trimestral, semestral ó anual.

Artículo 17º.- Naturaleza de las aportaciones

1. Las aportaciones deberán realizarse necesariamente por los Promotores, sin que la mera mediación de un tercero en su pago pueda alterar la naturaleza de la renta destinada a tal aportación y su tratamiento a efectos de retenciones u otro tipo de exacción.

2. Las contribuciones realizadas por los Promotores al Plan serán imputadas a cada partícipe, en la parte que le correspondan.

3. Cada Empresa promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus trabajadores partícipes previstas en las especificaciones o anexo correspondiente, sin perjuicio de la mediación en el pago de aportaciones que realice alguno de los promotores por cuenta de otros.

Artículo 18º.- Irrevocabilidad de las aportaciones

Las contribuciones de las Promotoras tendrán el carácter de irrevocables.

Serán irrevocables, desde el momento en que resulten exigibles, con independencia de su desembolso efectivo.

Artículo 19º.- Límites

El Plan no podrá admitir aportaciones anuales de un mismo partícipe, directas o imputadas, por importe superior al legalmente establecido. En consecuencia, la Entidad Gestora no admitirá aportaciones que, sumadas a las que el partícipe declare haber realizado o haberse comprometido a realizar a otro Plan, excedan de los límites legales.

En caso de que el partícipe hubiese realizado aportaciones directas o imputadas a diversos Planes de Pensiones que excedan de la cifra máxima permitida, podrá solicitar a la Entidad Gestora la devolución del exceso aportado, debiendo acreditar previamente dicho exceso con las correspondientes certificaciones acreditativas de las aportaciones realizadas a otros Planes.

Y todo aquello que sea de aplicación según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 20º.- Cese en el pago de las aportaciones

Las Entidades Promotoras cesarán en las aportaciones a favor de los partícipes cuando se suspenda o finalice la relación laboral.

Los partícipes tendrán derecho a suspender el pago de sus aportaciones, voluntarias, en cualquier momento.

Se conservarán los derechos como partícipes por el plazo máximo de dos años, desde el cese de las aportaciones.

Si, transcurrido el plazo de dos años, el partícipe no reanuda el pago de sus aportaciones, pasará a la categoría de partícipe en suspenso, sin perjuicio de su rehabilitación futura si así lo solicitase.

Y todo aquello que sea de aplicación según la normativa vigente en cada momento.

CAPÍTULO V - DERECHOS CONSOLIDADOS

Artículo 21º.- Derechos consolidados de los partícipes

La titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan de Pensiones corresponde a los partícipes y a los beneficiarios.

Constituyen los derechos consolidados de cada partícipe la cuota parte del Fondo de Capitalización que le corresponda a cada uno, determinada en función de sus aportaciones, directas e imputadas, rendimientos y gastos.

Excepcionalmente, los derechos consolidados podrán hacerse efectivos en su totalidad o en parte en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente.

Se acuerda delegar en la Entidad Gestora para que, al igual que en el resto de las prestaciones, determine los casos en los que a la vista de la documentación presentada proceda acceder a facilitar la liquidez de los derechos consolidados. En caso de situación dudosa o discrepancia deberá consultar con la Comisión de Control del Plan.

Artículo 22º.- Movilización de los derechos consolidados

Los derechos consolidados de los partícipes no podrán movilizarse a otros planes de pensiones, salvo en el supuesto de extinción de la relación laboral o cuando lo apruebe la Comisión de Control del Plan, con el voto afirmativo de más $\frac{3}{4}$ partes de sus miembros.

CAPÍTULO VI - CONTINGENCIAS

Artículo 23º.- Contingencias previstas

El Plan incluye las siguientes contingencias:

- Jubilación: Tendrá derecho a esta prestación el partícipe que acceda efectivamente a la jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente, sea a la edad ordinaria, anticipada o posteriormente. En el caso de jubilación parcial se estará a lo establecido en la normativa de aplicación.

Cuando no sea posible el acceso de un partícipe a la jubilación la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social, en el momento en que el partícipe no ejerza o haya cesado en la actividad laboral o profesional, y no se encuentre cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social.

- Incapacidad permanente total para la profesión habitual, absoluta para todo trabajo, y gran invalidez. Para la determinación de estas situaciones se estará a lo previsto en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.

- Fallecimiento del partícipe o beneficiario, que puede general derecho a prestaciones de viudedad, orfandad o a favor de otros herederos o personas designadas.

• Desempleo prolongado del partícipe.

• Enfermedad grave del partícipe.

• Situación de Gran Dependencia del partícipe.

Y todo aquello que sea de aplicación según la normativa vigente en cada momento.

Artículo 24º.- Cuantía y forma de las prestaciones

Las prestaciones son el derecho económico de los beneficiarios de los planes de pensiones como resultado del acaecimiento de una contingencia cubierta por éstos. Las prestaciones de los planes de pensiones tendrán el carácter de dinerarias y podrán ser:

a) Prestación en forma de capital, consistente en una percepción de pago único. El pago de esta prestación podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

En razón de una misma contingencia, un beneficiario sólo podrá obtener una única prestación de esta modalidad.

Si, llegado el vencimiento señalado para el cobro, el beneficiario se opone al cobro del capital, o no señalase el medio de pago, la entidad gestora depositará su importe en una entidad de crédito a disposición y por cuenta del beneficiario, entendiéndose así satisfecha la prestación a cargo del plan de pensiones.

b) Prestación en forma de renta, consistente en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular, incluyendo al menos un pago en cada anualidad. La renta podrá ser actuarial o financiera, de cuantía constante o variable en función de algún índice o parámetro de referencia predeterminado.

Las rentas podrán ser vitalicias o temporales, inmediatas a la fecha de la contingencia o diferidas a un momento posterior.

En caso de fallecimiento del beneficiario, las especificaciones podrán prever la reversión de la renta a otros beneficiarios previstos o designados.

En razón de la misma contingencia, un beneficiario podrá percibir de cada plan de pensiones dos o más prestaciones en forma de renta de distintas modalidades, según lo previsto en las especificaciones.

c) Prestaciones mixtas, que combinen rentas de cualquier tipo con un único pago en forma de capital, debiendo ajustarse a lo previsto en los párrafos anteriores.

En el caso de prestaciones en forma de rentas temporales o vitalicias, éstas podrán ser concertadas por el plan con una entidad de Seguros de Vida, con aprobación de la entidad gestora.

El beneficiario del plan de pensiones o su representante legal deberá comunicar el acaecimiento de la contingencia, señalando en su caso la forma elegida para el cobro de la prestación, y presentar la documentación acreditativa que proceda.

El plazo para efectuar dicha comunicación no podrá ser superior a seis meses desde que se hubiera producido la contingencia o desde su reconocimiento por la autoridad u organismo correspondiente. El retraso en la comunicación del acaecimiento de la contingencia por parte del beneficiario por encima del plazo previsto en la norma no conlleva la pérdida del derecho a la prestación, sin perjuicio de la sanción administrativa prevista en la Ley a que, en su caso, pueda dar lugar dicho retraso.

En el caso de fallecimiento, el plazo 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.

El reconocimiento del derecho a la prestación deberá ser notificado al beneficiario mediante escrito firmado por la entidad gestora, dentro del plazo máximo de 15 días hábiles desde la presentación de 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, de acuerdo a la opción señalada por aquél.

Si se tratase de un capital inmediato, deberá ser abonado al beneficiario dentro del plazo máximo de siete días hábiles desde que éste presentase la documentación correspondiente.

Las prestaciones de los planes de pensiones deberán ser abonadas al beneficiario o beneficiarios previstos o designados, salvo que mediara embargo, traba judicial o administrativa, en cuyo caso se estará a lo que disponga el mandamiento correspondiente.

Artículo 25º.- Concesión

Ocurrido el hecho que dé origen al derecho a percibir la prestación, los beneficiarios deberán comunicarlo a la Entidad Gestora, acompañando la documentación acreditativa del mismo y de su derecho a la prestación.

Las discrepancias entre la Entidad Gestora y los beneficiarios en cuanto a la procedencia de la prestación y a quienes tienen derecho a percibirla, serán resueltas por la Comisión Mixta de Control del Plan.

CAPÍTULO VII - RÉGIMEN FINANCIERO Y ACTUARIAL DEL PLAN

Artículo 26º.- Régimen Financiero

En los planes de pensiones sólo será admisible la utilización de sistemas financieros y actuariales de capitalización individual, que permitan establecer una equivalencia entre las aportaciones y las prestaciones futuras de los beneficiarios.

Dichos sistemas financieros y actuariales deberán implicar la formación de fondos de capitalización, provisiones matemáticas y otras provisiones técnicas suficientes para el conjunto de compromisos del plan de pensiones.

La cuantificación de los derechos consolidados de cada partícipe reflejará su titularidad sobre los recursos financieros constituidos conforme al sistema de capitalización aplicado.

El coste anual de cada una de las contingencias en que esté definida la prestación se calculará individualmente para cada partícipe, sin que la cuantía anual de la aportación imputable a un partícipe por tales conceptos pueda diferir de la imputación fiscal soportada por aquél.

Que cada Comunidad de Regantes establecerá su régimen financiero con la entidad aseguradora que se reflejará en el Reglamento Interno de la Comunidad de Regantes.

CAPITULO VIII - COMISIÓN MIXTA DE CONTROL DEL PLAN

Artículo 27º.- Definición y funciones

El funcionamiento y ejecución de cada plan de pensiones del sistema de empleo será supervisado por una comisión mixta de control constituida al efecto, que es el órgano de representación del plan frente al Fondo, los partícipes, los beneficiarios y las entidades promotoras. La comisión de control del plan tendrá las siguientes funciones:

- Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus partícipes y beneficiarios.
- Seleccionar al actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del plan y designar al actuario independiente para la revisión del plan.
- Proponer y, en su caso, acordar las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, prestaciones u otras variables o aspectos del plan de pensiones.
- Nombrar los representantes de la comisión mixta de control del Plan de Pensiones a nivel de Reglamento General, así como la comisión mixta de control del fondo de pensiones designado en cada Reglamento Interno al que esté adscrito. Y supervisar que se cumpla el régimen financiero del propio Plan de Pensiones, controlando que se adecua al régimen de riesgo asumido en el Plan de Pensiones de renta variable y renta fija, dentro del perfil de riesgo asumido por cada Entidad Promotora, para comprobar la adecuación del saldo de la cuenta de posición del plan, en su respectivo fondo de pensiones, a los requerimientos del régimen financiero del propio plan.
- Proponer y, en su caso, decidir en las demás cuestiones sobre las que el Texto Refundido de la Ley y este Reglamento le atribuye competencia.
- Representar judicial y extrajudicialmente los intereses colectivos de los partícipes y beneficiarios en relación con el plan de pensiones.

Artículo 28º.- Composición y Régimen de la Comisión

La Comisión Mixta de Control estará compuesta por dos representantes de la Entidad Promotora y dos representantes de los partícipes, cuando el número de trabajadores sea de 5 a 10 y si supera 10 trabajadores uno más hasta superar los 20 y así sucesivamente. La representación de los beneficiarios queda atribuida a los representantes de los partícipes.

La formación de la Comisión Mixta de Control se llevará a cabo a través de un sistema de representación conjunta del colectivo de promotores y del colectivo de partícipes y beneficiarios, respectivamente, sin diferenciar específicamente por empresas o Comunidades de Regantes, siendo la que representa a todo el colectivo, es decir, a todas las entidades integrantes del Convenio Colectivo de las Comunidades de Regantes de la provincia de Castellón.

La renovación de los representantes tanto de partícipes como de beneficiarios se efectuará cada cuatro años, pudiendo ser sucesivamente reelegidos.

La incorporación de una nueva empresa al plan no alterará necesariamente la composición de la comisión de control hasta su próxima renovación.

Los miembros de la Comisión no perciben remuneración alguna.

Que en los planes de pensiones del sistema de empleo podrán establecerse procedimientos de designación directa de los miembros de la comisión de control por parte de la comisión negociadora del convenio, y/o designación de los representantes de los partícipes y beneficiarios por acuerdo de la mayoría de los representantes de los trabajadores en la empresa.

Artículo 29º.- Elección de los representantes de partícipes y beneficiarios

Que la elección de los representantes de partícipes y beneficiarios se fijará con arreglo a la legalidad.

El presente Plan con sistema de representación conjunta operará mediante colegios electorales únicos que engloben, respectivamente, a partícipes y beneficiarios.

La elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios en la Comisión Mixta de Control se efectuará en la siguiente forma:

1. La Comisión de Control instará la realización de las elecciones para lo cual la Entidad Gestora elaborará dos listas únicas en las que se incluirá respectivamente a la totalidad de los partícipes y beneficiarios.

2. Se confeccionarán listas abiertas. Para la presentación de cada lista se requiere el aval de un número de firmas de electores superior al 15% del total de integrantes de cada colegio electoral. Podrán presentar estas listas los Sindicatos de trabajadores legalmente constituidos.

3. Estos representantes serán elegidos por un período de cuatro años pudiendo ser reelegidos.

La elección de los representantes de los partícipes y beneficiarios se realizará mediante proceso electoral conforme a los siguientes criterios:

a) Serán elegibles los partícipes y beneficiarios del plan, si bien se excluyen de la condición de elegible a los partícipes en suspenso por extinción o suspensión de la relación laboral con el promotor.

b) Serán electores todos los partícipes del plan con independencia de que realicen o no aportaciones, siempre que mantengan sus derechos consolidados en el plan.

El voto será libre, personal, directo y secreto, pudiendo establecerse en las especificaciones diferentes sistemas o mecanismos de emisión del voto, incluido el voto por correo.

En los procesos de elección de los miembros de la comisión de control del plan, en ningún caso el voto podrá ponderarse por los derechos económicos atribuibles a cada elector o a sus colegios o colectivos.

3. No podrán ser miembros de la comisión mixta de control de un plan de pensiones de empleo las personas físicas que ostenten, directa o indirectamente, una participación en una entidad gestora de fondos de pensiones superior al cinco por ciento del capital social desembolsado de esa entidad.

Los miembros de una comisión mixta de control de un plan de empleo no podrán adquirir derechos ni acciones de la entidad gestora de su fondo de pensiones durante el desempeño de su cargo en tal comisión. De mediar esa adquisición, procederá su cese como miembro de aquella comisión mixta de control.

Artículo 30º.- Designación de los representantes de las Entidades Promotoras

La elección de los representantes de las Entidades Promotoras se efectuará de la siguiente forma:

1. La Comisión Mixta de Control instará la realización de las elecciones para lo cual se formará una lista de representantes de las Entidades Promotoras que hayan sido designados libremente por cada una de ellas hasta un máximo de dos.

2. El voto será personal, libre, directo y secreto. No se admitirá el voto delegado, pero sí el voto por correo.

3. En ningún caso el voto podrá ponderarse por los derechos económicos atribuibles a cada elector o a su colegio.

Estos representantes serán elegidos por cada Entidad Promotora, la cual podrá sustituirlos en cualquier momento, sin sujeción a formalidades o plazos, mediante comunicación dirigida a la comisión de control.

Artículo 31º.- Elección de cargos en el seno de la Comisión

Los miembros de la Comisión Mixta de Control elegirán entre sí un Presidente y un Secretario.

Serán funciones del Presidente convocar las reuniones de la Comisión y dirigir sus debates. En caso de ausencia, vacante, o enfermedad, le sustituirá el Vocal de mayor edad de entre los presentes.

Serán funciones del Secretario custodiar el libro de Actas de la Comisión, levantar las actas de las reuniones y comunicar a las entidades Promotora, Gestora y Depositaria las decisiones de la Comisión que les afecten. En caso de ausencia, vacante o enfermedad, le sustituirá el Vocal de menor edad de entre los presentes.

Artículo 32º.- Régimen de reuniones

1. La Comisión Mixta de Control del Plan se reunirá al menos una vez al año, y tantas veces como el Presidente la convoque, por iniciativa propia o a solicitud de dos miembros de la Comisión.

La convocatoria se comunicará a todos los miembros por carta o telegrama con una antelación de al menos cinco días y en ella se harán constar el orden del día y el lugar, fecha y hora de la primera y segunda convocatoria. Entre ambas convocatorias deberá mediar un mínimo de una hora.

La Comisión se entenderá válidamente constituida cuando a ella concurran la mitad más uno de sus componentes. Los acuerdos se tomarán por mayoría simple de los votos emitidos.

La Comisión podrá encomendar en cada caso la ejecución de sus acuerdos a uno o varios de sus miembros, delegando en ellos las facultades precisas a tal fin.

De las reuniones de la Comisión Mixta de Control se levantará acta por el Secretario, con el Visto Bueno del Presidente.

2. Para la contingencia de jubilación, las decisiones que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirán, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los partícipes en la comisión mixta de control.

Necesariamente se consideran decisiones que afectan a la política de inversión los acuerdos que, en su caso, corresponda adoptar a la comisión de control del plan relativos a:

- a) La elección y cambio de fondo de pensiones.
- b) La delegación en la entidad gestora de funciones y facultades relativas a los derechos derivados de las inversiones, así como la contratación de la gestión y/o depósito de activos con terceras entidades.
- c) El ejercicio de derechos inherentes a los títulos y demás activos.
- d) La selección, adquisición, disposición, realización o garantía de activos.
- e) La canalización de recursos del plan a otro fondo o adscripción del plan a varios fondos.

CAPITULO IX - OTRAS DISPOSICIONES

Artículo 33º.- Revisión del Plan

1. El sistema financiero y actuarial del Plan será revisado por un actuario, y en su caso rectificado, al menos cada tres años, de acuerdo con los criterios que con carácter general establezca el Ministerio de Economía y Hacienda.

Sin perjuicio de las funciones y facultades atribuidas a la comisión de control del plan de pensiones, para la modificación de condiciones particulares contenidas en los anexos de cada empresa se estará al procedimiento previsto en ellos, sin que los correspondientes acuerdos puedan modificar o dejar sin efecto las condiciones generales de las especificaciones del plan.

En todo caso, corresponde a la comisión mixta de control del plan formalizar las modificaciones de los anexos que se hubiesen acordado, y será responsable de su adecuación a la normativa vigente y a las condiciones generales de las especificaciones.

2. La comisión mixta de control del plan designará al actuario que haya de efectuar la revisión actuarial en su caso, la cual comprenderá la evaluación individualizada relativa a cada empresa promotora, así como del plan de pensiones en su conjunto.

Si como resultado de la revisión actuarial se planteara la necesidad o conveniencia de introducir variaciones en las aportaciones, prestaciones o en otras variables, se someterá la cuestión a la comisión mixta de control del plan para que acuerde o proponga lo que estime procedente. Si las variaciones propuestas afectan a una o más empresas individualizadamente, las modificaciones se efectuarán conforme a lo previsto en el apartado 1 anterior para la modificación del anexo.

Artículo 34º.- Modificación de este Reglamento

1. El presente Reglamento, así como sus aspectos financieros y actuariales, podrán ser modificados:

- Por imperativo legal.

- A solicitud de al menos un tercio de los miembros de la Comisión de Control del Plan.

- A solicitud de los representantes de las Entidades Promotoras.

En los dos últimos supuestos, la propuesta de modificación deberá ser aprobada por la Comisión de Control del Plan con el voto favorable de al menos las dos terceras partes de sus miembros.

2. Sin perjuicio de las funciones y facultades atribuidas por la Ley de Regulación de los planes y fondos de pensiones y sus normas de desarrollo a la Comisión de Control del Plan, para la modificación de condiciones particulares contenidas en los anexos, la decisión o propuesta corresponderá a los vocales que representen a los elementos personales del plan correspondientes a la empresa en cuestión, con el régimen de mayorías establecidas en su anexo, sin que sus acuerdos puedan modificar o dejar sin efecto las condiciones generales de las especificaciones del plan.

La modificación del anexo de cada empresa se realizará por acuerdo adoptado entre la misma y la representación de sus trabajadores.

En todo caso corresponde a la Comisión Mixta de Control del plan formalizar las modificaciones de los anexos que se hubiesen acordado, siendo responsable de su adecuación a la normativa vigente en materia de planes y fondos de pensiones, y a las condiciones generales de las especificaciones.

Artículo 35º.- Incorporación de nuevas empresas

Una vez formalizado el plan de pensiones, podrán incorporarse otras empresas mediante la suscripción voluntaria de los anexos correspondientes con sus trabajadores que inicialmente se adhieran. La incorporación de nuevas empresas requerirá la aprobación de la comisión promotora o de control del plan que expresamente delega esta función en la Entidad Gestora.

La incorporación al plan de una nueva empresa al plan no alterará la composición de su comisión de control hasta su próxima renovación.

Se incorporará un anexo por cada empresa promotora que contendrá todas las condiciones particulares relativas a aquella y a sus trabajadores partícipes, constando en todo caso sus las contribuciones y prestaciones correspondientes, que podrán ser diferentes por cada empresa promotora, sin que los anexos puedan contener cláusulas que dejen sin efecto o modifiquen alguna de las condiciones generales contenidas en las especificaciones del plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

En su caso, la base técnica del plan de pensiones incorporará igualmente anexos correspondientes a cada empresa promotora, relativos a su régimen de contribuciones y prestaciones y aseguramiento de éstas.

Artículo 36º.- Separación de Entidades Promotoras

1. La separación de una entidad promotora de un plan de pensiones de promoción conjunta podrá tener lugar a efectos de integrar sus compromisos con sus partícipes y beneficiarios en otro plan de pensiones del sistema de empleo.

A tal efecto, una entidad adherida a un plan de promoción conjunta podrá en cualquier momento promover su propio plan de pensiones de empleo, y proceder a la separación de aquél por acuerdo de la comisión promotora del nuevo plan.

Asimismo, podrá efectuarse la separación de la empresa para la integración de los compromisos en otro plan de promoción conjunta, en los términos previstos en la normativa vigente.

El acuerdo de separación dará lugar al traslado de los partícipes y beneficiarios y sus derechos consolidados y económicos al plan de destino.

Si en virtud de operaciones societarias una entidad resulta a la vez promotora del plan de promoción conjunta y de otro u otros planes del sistema de empleo, en el plazo de 12 meses desde la operación societaria deberá procederse a la integración de sus partícipes y beneficiarios de los distintos planes y sus derechos consolidados y económicos en un único plan.

En su caso, procederá la separación del plan de promoción conjunta si se acuerda la concentración en uno distinto de aquel.

2. La comisión mixta de control del plan de empleo de promoción conjunta podrá acordar la separación de una entidad promotora cuando ésta deje de reunir las condiciones o criterios generales establecidos en aquéllas para la adhesión y permanencia de las empresas en el plan.

En tal supuesto, los partícipes y beneficiarios de la empresa afectada y sus derechos económicos se integrarán en otro plan de empleo en los términos previstos en el apartado 1 anterior.

3. Cuando la separación implique un cambio de fondo de pensiones, una vez formalizado el nuevo plan de pensiones de la empresa a separar o formalizada la incorporación a otro plan de promoción conjunta, se efectuará el traslado de los derechos de los partícipes y beneficiarios afectados en el plazo de un mes desde que se acredite ante el fondo de pensiones de origen la formalización referida, plazo que la comisión de control del fondo podrá extender hasta tres meses si el saldo es superior al 10 por 100 de la cuenta de posición del plan.

La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los partícipes y beneficiarios afectados.

Artículo 37º.- Terminación y liquidación del Plan

1. Los planes de pensiones de empleo de promoción conjunta terminarán por las causas establecidas en el Texto Refundido de la Ley y en su Reglamento para cualquier plan de pensiones, y será de aplicación lo previsto sobre liquidación de planes de pensiones y terminación administrativa.

Se deberá respetar la garantía de las prestaciones causadas. Los derechos consolidados de los partícipes se integrarán necesariamente en los planes de empleo en los que puedan ostentar tal condición.

En su defecto, se procederá al traslado de derechos consolidados de los partícipes a los planes de pensiones que aquellos designen.

2. Cuando alguna de las causas de terminación de un plan de pensiones establecidas afecte exclusivamente a una de las entidades promotoras del plan y su colectivo, la comisión mixta de control del plan acordará la baja de la entidad promotora en el plan de empleo de promoción conjunta en el plazo de dos meses desde que se ponga de manifiesto dicha causa.

La baja de una entidad promotora dará lugar al traslado de los derechos consolidados de sus partícipes y, en su caso, de sus beneficiarios a otros planes de pensiones. Los derechos consolidados de los partícipes se integrarán, en su caso, necesariamente en los planes de empleo donde puedan ostentar tal condición. En su defecto, se trasladarán a los planes de pensiones que aquellos designen, pudiendo optar, si así lo prevén en las especificaciones, por su permanencia como partícipes en suspenso en el plan de promoción conjunta.

Artículo 38º.- Ley y Jurisdicción

El Plan se rige por la Ley española y queda sometido a la jurisdicción de los Juzgados y Tribunales de España. Dentro de ella, será Juez competente para conocimiento de las acciones derivadas del mismo, el del domicilio del partícipe, a cuyo efecto, éste deberá designar un domicilio en España en caso de que el suyo estuviese en el extranjero.

d)

CAPÍTULO X - DISPOSICIÓN TRANSITORIA

Artículo 39º.- Comisión Promotora

1. El promotor del plan de pensiones del sistema de empleo elaborará el proyecto inicial del plan que incluirá las especificaciones. El proyecto deberá incluir, en su caso, la base técnica como anexo de las especificaciones, elaborada por actuario.

A través de los medios habituales de comunicación con el personal, el promotor dará a conocer el proyecto del plan de pensiones, cuyo contenido deberá estar a disposición de los trabajadores, y se instará a la constitución de una comisión promotora con representación del promotor o promotores y de los trabajadores o potenciales partícipes.

2. La comisión promotora estará formada y operará de acuerdo con lo previsto en la normativa vigente para la comisión de control de un plan de pensiones de empleo, con las peculiaridades previstas en este artículo, garantizándose en todo caso la representación paritaria de la representación del promotor o promotores.

La comisión promotora podrá adoptar los acuerdos que estime oportunos para ultimar y ejecutar el contenido del proyecto.

3. A la vista del proyecto del plan de pensiones de empleo, la entidad gestora adoptará en su caso el acuerdo de admisión del plan en el fondo por entender, bajo su responsabilidad, que se cumplen los requisitos establecidos en esta normativa, comunicándolo a la comisión promotora del plan. El plan se entenderá formalizado a la fecha del acuerdo de admisión en el fondo.

