



RC-2408

JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN

Delegación Territorial de Segovia

OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO

RESOLUCIÓN DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE SEGOVIA POR LA QUE SE ACUERDA LA INSCRIPCIÓN Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS EN LA PROVINCIA DE SEGOVIA

VISTO el texto del acuerdo de 23 de diciembre de 2023 por el que se aprueba el **Convenio Colectivo**, para el periodo 2024-2026 del sector de la OFICINAS Y DESPACHOS, **Código de Convenio 40100225012021**, suscrito por la Comisión Negociadora: de una parte en representación de la patronal: FES y de otra por las centrales sindicales CCOO Y UGT en representación de los Trabajadores, y de conformidad con lo dispuesto en el art. 90.2 del Estatuto de los Trabajadores, Texto Refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, en el RD 831/95 de 30 de mayo sobre traspaso de funciones y servicios de la Administración de Estado a la Comunidad de Castilla y León y en la Orden de 12 de septiembre de 1997 de la Consejería de Industria, Comercio y Turismo por la que se crea el Registro de Convenios colectivos de la Comunidad de Castilla y León.

Esta Jefatura de la Oficina Territorial de Trabajo

ACUERDA

PRIMERO.— Ordenar su inscripción en el Registro de Convenios, con notificación a la Comisión Negociadora.

SEGUNDO.— Proceder a su depósito en el órgano competente.

TERCERO.— Disponer su publicación obligatoria y gratuita en el Boletín Oficial de la Provincia.

Segovia, a 20 de febrero de 2024.— La Jefa de la Oficina Territorial de Trabajo, Raquel Alonso Pérez.



**CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LA ACTIVIDAD DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA****PREÁMBULO**

El convenio colectivo suscrito entre las organizaciones firmantes en 2021 pretendió dotar de seguridad jurídica a las relaciones laborales del sector. Se realizó bajo aspectos tan relevantes como la salida de la pandemia Covid-19 y la incidencia que toda la actuación supuso en los despachos profesionales y personas trabajadoras que los integran.

No se pudo contemplar otras consecuencias como han sido la incertidumbre económica, situación inflacionaria vivida en los últimos años, reformas legales como la reforma laboral de diciembre de 2021 y nuevo marco normativo de 2023, que configuran en algunos aspectos un nuevo modelo no contemplado en el texto vigente.

Atendiendo las peticiones de las representaciones sociales y muestra de flexibilidad en la adaptación normativa las partes firmantes del presente Convenio Colectivo han decidido su novación, con el objetivo principal de adoptar los acuerdos adoptados en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Además, se modifican otros aspectos fruto de las nuevas normas dictadas, por lo que el texto resultante constituye un nuevo Convenio Colectivo, con vigencia hasta el 31 de diciembre de 2026.

Con ello, se consigue dotar de seguridad jurídica al sector, al acordar nuevamente todas las partes el marco regulatorio que se aplica al mismo, y la adopción de las medidas necesarias para su desarrollo, con una vigencia de 3 años más.

Por lo tanto, modifican los siguientes aspectos:

- El Convenio Colectivo para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia se prorroga durante 2 años, estando vigente hasta el 31 de diciembre de 2026.
- Se acuerdan los siguientes incrementos salariales:
 - 4% en el año 2024.
 - 3% en el año 2025.
 - 3% en el año 2026.
- Se adoptan las últimas modificaciones legislativas, del Estatuto de los Trabajadores y otras normas, en aspectos como los permisos retribuidos (artículo 19); guarda legal (artículo 25); excedencias (artículo 26); contratación (artículo 32); contrato formativo (artículo 35).

Los anteriores han sido adoptados con el acuerdo de todas las partes, y en prueba de conformidad sus representantes firman el presente Convenio Colectivo para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia.

CAPÍTULO I. DISPOSICIONES GENERALES**SECCIÓN 1ª. PARTES CONTRATANTES, ÁMBITO FUNCIONAL, TERRITORIAL, PERSONAL Y TEMPORAL****Artículo 1.º Partes contratantes.**

El presente Convenio se concierta dentro de la normativa vigente en materia de contratación colectiva entre los representantes de los trabajadores, Centrales Sindicales y la representación empresarial de la Agrupación de Actividades Varias de empresarios de la provincia de Segovia.



**Artículo 2.º Ámbito funcional.**

El presente Convenio Colectivo se aplicará en todas las empresas establecidas o que se establezcan durante su vigencia en Segovia y su provincia cuya actividad sea de Oficinas y Despachos, excepto aquellos subsectores que dispongan de regulación propia y cuya aplicación sea legalmente obligatoria.

En aquellas empresas afectadas por este convenio colectivo, en las que se promueva la negociación de un convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria del presente convenio y a la Autoridad Laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación. El nuevo convenio de empresa estará vinculado y articulado con el convenio sectorial.

Artículo 3.º Ámbito territorial.

El presente Convenio obligará a todas las empresas presentes o futuras, cuyas actividades vienen recogidas en el artículo segundo de este Convenio y cuyos centros de trabajo radiquen en Segovia capital o en la provincia, aun cuando las empresas tuvieran su domicilio social en otra provincia.

Artículo 4.º Ámbito personal.

Las cláusulas de este Convenio afectan a la totalidad del personal que durante su vigencia trabaje bajo la dependencia de empresas cuyas actividades vienen recogidas en el artículo 2º de este Convenio.

Artículo 5.º Ámbito temporal.

El Convenio entrará en vigor el día 1.º de enero de 2024 y finalizará su vigencia el día 31 de diciembre del año 2026, teniendo una duración, por tanto, de tres años. Una vez finalizada su vigencia, se entenderá automáticamente denunciado.

SECCIÓN 2ª. COMPENSACIÓN, ABSORCIÓN Y GARANTÍA AD PERSONAM**Artículo 6.º Compensación y absorción.**

Todas las mejoras que se pacten en este convenio, sobre las estrictamente reglamentarias, podrán ser absorbidas y compensadas hasta donde alcancen, por las retribuciones de cualquier clase que tuvieran establecidas las empresas y con las que pudieran señalarse por disposiciones legales o reglamentarias.

Artículo 7.º Garantía ad personam.

Se respetarán, asimismo, las situaciones personales que con carácter global excedan del pacto a fecha de firma del presente contrato, manteniéndose estrictamente ad personam, no pudiendo ser absorbidas ni compensadas y siendo revalorizables las retribuciones que se perciban conforme a los incrementos salariales y revisiones establecidas en este convenio.

Artículo 8.º Comisión paritaria.

La Comisión Paritaria estará integrada por dos representantes de la empresa y dos representantes de los trabajadores, entre los cuales se elegirá un presidente y un secretario.

Los representantes de los trabajadores serán designados entre las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo, proporcionalmente a su representatividad en la comisión negociadora.

La Comisión Paritaria se reunirá dentro de las 72 horas siguientes a su convocatoria. A estas reuniones las partes podrán acudir asistidas por sus asesores.

Esta Comisión actuará como órgano de interpretación, arbitraje, conciliación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo, conociendo y dando solución a cuantas cuestiones y conflictos colectivos que, dentro de sus competencias, les sean planteadas.





Una vez notificada a la Comisión Paritaria la correspondiente cuestión y/o conflicto por parte del interesado o interesados, ésta deberá emitir el preceptivo dictamen al respecto en un plazo máximo de siete días. Transcurrido dicho plazo sin alcanzar una solución, las partes podrán adoptar las medidas legales que consideren oportunas para la salvaguarda de sus intereses.

Funciones y competencias de la Comisión Paritaria:

- a) Interpretación y vigilancia del cumplimiento del convenio colectivo.
- b) En los conflictos colectivos el intento de solución de las divergencias laborales a través de la Comisión Paritaria tendrá carácter previo al planteamiento formal en el sistema extrajudicial de conflictos de Castilla y León, y posterior acceso a la vía jurisdiccional en los conflictos que surjan con ocasión de la interpretación o aplicación del Convenio Colectivo.
- c) Intervención para resolver los desacuerdos en el periodo de consulta de modificación sustancial de condiciones de trabajo e inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en el convenio colectivo.
- d) Recepción de la comunicación que deberán realizar las empresas que pretendan inaplicar el convenio en la que se recogerán las materias que se pretenden no aplicar y las causas que le han llevado a tomar esa iniciativa.
- e) Recepción de los acuerdos sobre inaplicación del presente convenio, para conocimiento de la Comisión Paritaria y, en su caso, llevar a cabo las actuaciones correspondientes para la impugnación de los mismos cuando las partes lo estimen procedente.
- f) Recepción de la comunicación de iniciativa de promoción de un nuevo convenio de empresa.
- g) Intervención para solventar desacuerdos en el periodo de consulta de movilidad geográfica (40 ET), transmisión de empresas (44.9 ET), suspensión y reducción de jornada (47 ET), despido colectivo (51 ET).
- h) Cualesquiera otras actividades que tengan una mejor aplicación e interpretación del Convenio.
- i) Las discrepancias producidas en el seno de la comisión paritaria se someterán a los procedimientos de conciliación-mediación regulados en el sistema no judicial de solución de conflictos de Castilla y León (SERLA) y, en su caso, a un arbitraje vinculante.

Esta comisión tendrá su domicilio en la sede de la Federación Empresarial Segoviana.

CAPÍTULO II. RETRIBUCIONES

Artículo 9.º Salario base.

Para los años de vigencia del Convenio, los salarios base para cada año quedan reflejados en las tablas salariales que figuran como Anexo en este convenio.

Artículo 10.º Complemento Personal de Antigüedad Consolidada.

Se mantiene la cuantía que cada trabajador tuviese reconocida como Complemento Personal de Antigüedad Consolidada, no pudiendo ser absorbida ni compensada y siendo revalorizable conforme a los incrementos salariales y posibles revisiones establecidos en el convenio.

Artículo 11.º Pagas extraordinarias.

Las empresas abonarán a su personal una gratificación extraordinaria equivalente al importe de una mensualidad, incluido, en su caso, el Complemento Personal de Antigüedad Consolidada, con motivo de las Navidades y otra mensualidad igual como paga de verano dentro de la primera quincena del mes de julio.



**Artículo 12.º Plan de pensiones.**

Se instaura un sistema de previsión social para todas las empresas y todos los trabajadores afectados por el Convenio de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia., Se establece la obligación de cada empresa perteneciente al ámbito de aplicación de este Convenio Colectivo, de realizar aportaciones en beneficio de sus trabajadores en un plan de pensiones del sistema de empleo de promoción conjunta que será objeto de promoción sectorial, con cobertura por las contingencias de jubilación, incapacidad permanente y fallecimiento, de conformidad con lo establecido en el Real Decreto Legislativo 1/2002, que aprueba el Texto Refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones y su normativa de desarrollo. Las Especificaciones del citado Plan de Pensiones, se incorporan como Anexo a este Convenio Colectivo. Una vez suscrito, se constituirá la Comisión Promotora del Plan de Pensiones, con 4 representantes de las empresas del ámbito funcional del Convenio, designados por la Federación Empresarial Segoviana; junto a otros 4 representantes sindicales (2 UGT y 2 CC.OO.), Los miembros de la Comisión de Control del presente Plan serán designados por los representantes de las Entidades Promotoras y por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito supraempresarial.

Las funciones de esta Comisión Promotora serán:

Recepción del Proyecto de Especificaciones acordado en este Convenio Colectivo. Aprobación del mismo y promoción del Plan de Pensiones.

Seleccionar a la entidad gestora y a la entidad depositaria del plan de pensiones.

Formalización del plan.

Asunción de las demás funciones que le otorga la Ley y las de la Comisión de Control hasta que esta última se constituya, en el plazo máximo de tres meses desde la formalización del Plan de Pensiones, que se entenderá producida tras su aceptación en el Fondo de Pensiones en que decida integrarse.

El plan de pensiones será de la modalidad de empleo, de promoción conjunta y de aportación definida, con una contribución empresarial, en beneficio de cada trabajador, a jornada completa, de 50 euros mensuales, o proporcionalmente a la jornada respectiva. Dicha cuantía se revisará a partir de enero de 2026 a 55 euros mensuales. Esta contribución mensual se mantendrá con vigencia indefinida en tanto el trabajador preste servicios en cualquier empresa del ámbito funcional del Convenio Colectivo.

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las personas asalariadas que acrediten 12 meses de antigüedad. Para el cómputo de esta antigüedad se seguirán las siguientes reglas.

Para la integración inicial en el Plan de Pensiones, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada por cada persona asalariada, en la empresa en la que preste servicios en el momento de la formalización del Plan de Pensiones. Una vez formalizado el Plan de Pensiones, la antigüedad a considerar a efectos de determinar el derecho de integración en el mismo, será la acumulada que se acredite en cualquiera de las empresas del Sector. Desde el momento en que una persona se incorpora al Plan de Pensiones, los cambios de empresa posteriores, siempre que se trate de empresas integradas, bien en el ámbito del Plan de Pensiones, o bien en el de este Convenio, no exigen la acreditación de nuevo período de carencia. La mera pertenencia al Plan de Pensiones supone la obligación del nuevo empleador de efectuar las contribuciones que correspondan desde el inicio de la nueva relación laboral.

La formalización y estructura de este plan de pensiones figura como anexo numero 2 al presente convenio.



**CAPÍTULO III. PERCEPCIONES EXTRASALARIALES****Artículo 13.º Dietas y desplazamientos.**

Cuando por necesidades de servicio hubiere de desplazarse algún trabajador de la localidad en que habitualmente tenga su destino, la empresa le abonará, además de los gastos de estancia y locomoción una dieta de 19,20 € al día cuando efectúe una comida fuera de su domicilio y de 38,38 € cuando tenga que comer y pernoctar fuera del mismo; esto referido al año 2021; para los siguientes periodos anuales, se incrementará en los porcentajes de aumento pactados.

En caso de conformidad entre las partes podrá sustituirse este sistema de dietas por el de gastos pagados, debidamente justificados, y si los desplazamientos se efectúan en coche propio, en concepto de gastos por uso del propio vehículo se abonarán 0´19 € por kilómetro.

Artículo 14.º Incapacidad temporal.

En el caso de incapacidad temporal, derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o accidente no laboral, el personal comprendido dentro del presente Convenio percibirá el importe íntegro de sus retribuciones salariales desde el primer día. En supuestos de enfermedad común el complemento se percibirá desde el primer día en la primera baja producida cada año y desde el cuarto día en los restantes procesos.

Artículo 15.º Jubilación.

Cuando un trabajador se jubile, disfrutará de un permiso retribuido cuya duración dependerá de la antigüedad en la empresa, de acuerdo con la siguiente escala:

1. Antigüedad superior a veinte años: Dos meses.
2. Antigüedad superior a diez años e inferior a veinte años: Un mes y medio.
3. Antigüedad superior a cinco años e inferior a diez años: Un mes.

En todos los casos, el trabajador en el momento de su jubilación podrá optar entre disfrutar este permiso especial o percibir su compensación económica.

Artículo 16.º Premios.

Se establecen premios de natalidad y nupcialidad en cuantía de 250 euros y 200 euros respectivamente, este último por una sola vez.

CAPÍTULO IV. JORNADA, VACACIONES, PERMISOS, NIVELES Y ASCENSOS**Artículo 17.º Jornada.**

Durante la vigencia del presente convenio la jornada anual máxima queda fijada en 1.760 horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de aquellas empresas en las que tengan una duración inferior y que se mantendrán como derecho adquirido.

Durante dos meses continuos entre julio y septiembre, la jornada será continuada de mañana, en horario preferente de 8 a 15 horas, respetándose aquellas condiciones mejores que pueda haber en alguna empresa como derecho adquirido.

La modificación de la jornada en aquellas Empresas dónde se realice habitualmente de forma continuada requerirá el consentimiento expreso de todos los trabajadores afectados.

Semana de Fiestas: Los días laborables que en cada caso integren la semana natural en que cada localidad de Segovia y su provincia celebre su fiesta mayor anual, la jornada se prestará en jornada continuada de mañana, pudiendo negociarse el inicio y final de la misma.



**Jornada concertada para trabajadores con hijos entre 12 y 16 años.**

Los trabajadores, con hijos entre 12 y 16 años podrán concertar con la Empresa, siempre que ésta de su conformidad, la realización de una jornada inferior a la que tuvieran contratada. En todo caso, la reducción que se opere deberá ser superior a 1/7 de la que viniera realizando. El trabajador con un preaviso de 15 días podrá dejar sin efecto el acuerdo, y reanudar la jornada normal que tuviera con anterioridad a la reducción.

Control horario.

La jornada realizada será registrada de forma que recoja una información fiable y segura, estableciéndose como medio preferente los digitales, analógicos o telemáticos:

- Aplicación de máquinas de lectura con identificación personal (tarjetas, códigos, datos biométricos de la huella, etc.)
- Terminales TPV (tarjeta identificativa o clave numérica)
- Mediante aplicaciones informáticas que la empresa ponga a disposición de la persona trabajadora (APP).

El registro en formato papel deberá garantizar la fiabilidad y seguridad señaladas. El empleo de medios electrónicos o informáticos deberá garantizar el respeto a los derechos contemplados en la Ley de Protección de Datos de carácter Personal.

El fichaje deberá realizarse al inicio y fin de la jornada efectiva de trabajo, sin que computen como tiempo de trabajo aquellos debidos a su preparación al inicio o posteriores a su finalización, ni los descansos durante la misma que no tengan la consideración de tiempo efectivo de trabajo.

Las empresas deben conservar los registros de jornada durante cuatro años que permanecerán a disposición de la persona trabajadora, sus representantes legales o Inspección de Trabajo.

Accesibilidad del registro:

Por parte del trabajador: Las personas trabajadoras podrán consultar en tiempo real su registro diario de jornada para visualizar sus datos personales.

Asimismo, las empresas pondrán a disposición del trabajador, si lo solicita, descargar el resumen mensual de la jornada registrada.

Por parte de la RLT: La empresa pondrá a disposición de la RLT la información del registro de jornada de las personas trabajadoras que estén dentro de su ámbito de representación que hayan prestado su consentimiento.

HORAS EXTRAORDINARIAS:

- a) Horas extraordinarias habituales. SUPRESIÓN.
- b) Horas extraordinarias que vengan exigidas por la necesidad de trabajos urgentes o casos de riesgo de pérdida de archivos o material de trabajo, siempre que no haya forma de evitarlo. "REALIZACIÓN".
- c) Horas extraordinarias necesarias por pedidos, periodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno y otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate: MANTENIMIENTO, siempre que no quepa la utilización de las distintas modalidades de contratación temporal o parcial previstas por la Ley.

Si por necesidades de la empresa, hubieran de realizarse horas extraordinarias de las definidas en los párrafos anteriores, éstas podrán ser compensadas económicamente o con tiempos de descanso con un baremo de doble valor por hora extraordinaria estructural realizada.





La Dirección de la Empresa informará periódicamente al Comité de Empresa o Delegados de Personal del número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas y en su caso, la distribución por secciones.

El importe de las horas extraordinarias será el de una hora normal, incrementada en un 100% en días laborables y en un 150% en domingos y festivos. Para calcular el importe se dividirá el salario bruto anual por las horas efectivas de trabajo anuales.

Artículo 18.º Vacaciones.

Las vacaciones anuales retribuidas quedan fijadas en 23 días laborables (lunes a viernes), pudiendo disfrutarse fraccionadamente con una duración mínima de una semana.

Aquellas empresas que disfruten de forma colectiva su período reglamentario de vacaciones con cierre de la misma acomodarán el disfrute a tal circunstancia.

La situación de incapacidad temporal interrumpirá automáticamente el disfrute de las vacaciones; así como no comenzará el cómputo de las vacaciones si en el momento de iniciar las mismas el trabajador/a se encontrara en situación de incapacidad temporal, disfrutándolas posteriormente. Si se produjera el alta dentro del periodo establecido de vacaciones se disfrutarán los días que resten de dicho periodo.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas, por incapacidad temporal derivada del embarazo, el parto o la lactancia natural o con el periodo de suspensión del contrato de trabajo por maternidad/paternidad, se podrán disfrutar al finalizar el periodo de suspensión, aunque haya terminado el año natural al que correspondan.

En los supuestos de interrupción o imposibilidad de su comienzo en las fechas establecidas por incapacidad temporal, derivada de contingencias distintas a las señaladas en el párrafo anterior se podrán disfrutar, aunque haya terminado el año natural, y siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses a partir del final del año en que se hayan originado.

Las personas migrantes podrán solicitar el período vacacional completo siempre que se acredite su empleo para desplazamiento a su país de origen.

Artículo 19.º Permisos Retribuidos.

Independientemente de los ya establecidos en el Estatuto de los Trabajadores, se establece el carácter no laboral de la tarde de los días 5 de enero, 24 y 31 de diciembre, Sábado Santo completo y sábado de la semana en que se celebre las fiestas patronales, para los trabajadores cuyas empresas radiquen en la ciudad de Segovia; sustituyendo este sábado por el que corresponda y que facilite la formación de puente vacacional en unión a una de las fiestas locales de las demás localidades de la provincia.

El trabajador, previo aviso y justificación, podrá ausentarse del trabajo con derecho a remuneración por alguno de los motivos y tiempos siguientes:

- a) 20 días naturales, en caso de matrimonio o registro de pareja de hecho.
- b) 5 días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario del cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad.

Por fallecimiento de cónyuge, pareja de hecho o de parientes hasta segundo grado de consanguinidad o afinidad disfrutará de 3 días. Cuando con tal motivo el trabajador necesite hacer un desplazamiento el plazo será de 4 días.

En caso de hospitalización, podrá disfrutarse el permiso mientras dure la misma, mediando el correspondiente preaviso.





- c) Un día, por traslado de domicilio habitual.
- d) Por el tiempo indispensable, para el cumplimiento de un deber inexcusable de carácter público y personal. Cuando conste una norma legal o convencional un período determinado, se estará a lo que ésta disponga en cuanto a duración de la ausencia y a su compensación económica.

Cuando el cumplimiento del deber antes referido suponga la imposibilidad de la prestación del trabajo debido en más del 20 por 100 de las horas laborales en un período de tres meses, podrá la empresa pasar al trabajador afectado a la situación de excedencia regulada en el apartado uno del artículo 46 del Estatuto de los Trabajadores.

En el supuesto de que el trabajador por cumplimiento del deber o desempeño del cargo perciba una indemnización, se descontará el importe de la misma del salario a que tuviera derecho en la empresa.

- e) Para realizar funciones sindicales o de representación personal en los términos establecidos legal o convencionalmente.
- f) Por el tiempo indispensable para la realización de exámenes prenatales y técnicas de preparación al parto y, en los casos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, para la asistencia a las preceptivas sesiones de información y preparación y para la realización de los preceptivos informes psicológicos y sociales previos a la declaración de idoneidad, siempre, en todos los casos, que deban tener lugar dentro de la jornada de trabajo
- g) De libre disposición: 2 días. Debiéndose de comunicar con 48 horas de antelación.
- h) Asistencia a exámenes (teórico y práctico) para obtener el permiso de conducir "B". Deberá preavisarse con una antelación mínima de 5 días y justificar el tiempo empleado en el mismo.

El inicio del cómputo de los respectivos permisos lo será en día hábil de trabajo.

Consulta médica: Comunicándolo con una antelación mínima de 24 horas, el trabajador que por razón de enfermedad, precise asistir a consulta médica en horas coincidentes con las de su jornada laboral, tendrá derecho a obtener de la empresa, sin pérdida de retribución, el permiso necesario y por el tiempo imprescindible a tal efecto, debiendo justificar el mismo la consulta realizada con el correspondiente volante visado por el facultativo.

Este derecho sólo podrá ejercitarse por el trabajador dos veces al mes como máximo.

Este derecho comprende también el caso de que el trabajador tenga que acompañar a consulta médica a un hijo menor de 18 años, o discapacitado sin límite de edad hasta un máximo de 12 horas anuales.

Permisos no retribuidos: Los trabajadores que tengan a su cargo ascendientes mayores de 65 años dispondrán del tiempo necesario para acompañar a los mismos a consultas médicas, previo aviso y justificación.

Motivos familiares urgentes: La persona trabajadora tendrá derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes relacionados con familiares o personas convivientes, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata.

Las horas de ausencia por las causas anteriormente, equivalentes a cuatro días al año, serán retribuidas conforme a lo establecido en este convenio colectivo, aportando las personas trabajadoras, en su caso, acreditación del motivo de ausencia.



**Artículo 20.º Niveles. Grupos profesionales.**

A partir de la publicación de este Convenio en el Boletín Oficial de la Provincia, regirán los niveles profesionales detallados a continuación y cuya tabla salarial se adjunta como Anexo I.

TITULADOS (NIVEL I)

TITULADO SUPERIOR: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico de licenciado, que está vinculado a la empresa en razón del título que posee, tienen atribuidas funciones directivas de responsabilidad ejecutiva, coordinadora o asesora con autonomía, capacidad de supervisión y capacidad acorde a las funciones designadas.

TITULADO GRADO MEDIO: Son los trabajadores que estando en posesión del correspondiente título académico universitario de Diplomado, vinculado a la empresa en razón del título poseído, desarrollan cualquier actividad de gestión, tramitación, apoyo y colaboración y/o las funciones técnicas propias de su titulación.

ADMINISTRATIVOS (NIVEL II)

OFICIAL DE PRIMERA: Son los trabajadores que poseen los conocimientos generales técnicos, experiencia y capacidad para ejercer las funciones encomendadas bajo las órdenes del titulado superior o medio.

ADMINISTRATIVOS: Son los trabajadores que poseen los conocimientos para la realización de tareas administrativas tales como organización de ficheros y archivos, impulsión de expedientes, preparación de datos, etc. Utilizan de forma habitual en el desempeño de sus funciones uno o varios programas informáticos de gestión.

AUXILIARES ADMINISTRATIVOS: Son los trabajadores que se dedican a operaciones elementales administrativas, consistentes dentro de la generalidad en operaciones puramente mecánicas inherentes al trabajo de la oficina o despacho, pudiendo utilizar para ello programas informáticos a nivel usuario, tales como procesadores de texto, hojas de cálculo o bases de datos, trabajando en niveles básicos de transcripción de datos, introducción en bases de la empresa, extractos, registro básico. El desempeño de estas funciones durante cuatro años conlleva la obligación empresarial de evaluar al personal adscrito a dicha categoría al objeto de que pueda acceder, previa acreditación de los requisitos necesarios, a la categoría de administrativo. En dicha evaluación se tendrá presente la experiencia, formación adquirida y acreditación de las funciones desempeñadas.

SUBALTERNOS (NIVEL III)

ORDENANZAS: Son los trabajadores que tienen como misión o función realizar apoyo y soporte dentro y fuera del centro de trabajo, así como la realización de trabajos que no requieran ninguna especialización.

Artículo 21.º Ascensos.

Tendrán derecho preferente a cubrir las vacantes que puedan generarse en las empresas el personal que, perteneciendo a la misma, reúna las condiciones exigidas para ostentar dicha categoría y tengan cualificación suficiente. Para efectuar el ascenso correspondiente se dará participación a la representación legal de los trabajadores.

CAPÍTULO V. FORMACIÓN Y SALUD LABORAL**Artículo 22.º Formación.**

El trabajador tendrá derecho al disfrute de los permisos necesarios para concurrir a exámenes, así como preferencia a elegir turno de trabajo, si tal es el régimen instaurado en la empresa, cuando curse con regularidad estudios para la obtención de un título académico o profesional. La empresa podrá exigir a todo trabajador, que se encuentre disfrutando de los beneficios enumerados anteriormente, justificantes de su asistencia normal a clase.





La Dirección de la empresa facilitará a sus trabajadores, siempre que se produzca una implantación tecnológica de tipo mecánico o modificación de sistema de trabajo, la formación necesaria para la adaptación y reciclaje de los trabajadores a la nueva situación.

Se crea una Comisión Paritaria que se encargará de desarrollar en el ámbito del Sector el Acuerdo Nacional de Formación Continua, contando con la Comisión Territorial y realizando las gestiones y acuerdos que sean necesarios para la realización de cursos de formación profesional entre los trabajadores del Sector, de acuerdo con lo establecido en el citado Acuerdo Nacional.

Artículo 23.º Salud y revisión del puesto de trabajo.

De forma anual y por la entidad o facultativos que determine la empresa se llevarán a cabo revisiones médicas de su personal. Especialmente para aquellos que desarrollen su trabajo ante pantallas de datos, presentando especial atención a la vista y problemas traumatológicos. Estas revisiones serán voluntarias para los trabajadores.

Los puestos de trabajo de empresas informáticas, así como los de aquellos trabajadores que desarrollen principalmente sus tareas ante pantallas, serán objeto de revisión periódica con especial atención de mesas, sillas, atriles, y reposapiés, procurándose que los documentos a utilizar reúnan las mejores condiciones de legibilidad.

CAPÍTULO VI. CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LABORAL E IGUALDAD EFECTIVA DE MUJERES Y HOMBRES

Artículo 24.º Lactancia.

Las/os trabajadoras/es, de forma optativa y por lactancia de un hijo menor de nueve meses, tendrán derecho a una hora de ausencia del trabajo, que podrán dividir en dos fracciones.

La duración del permiso se incrementará proporcionalmente en los casos de parto múltiple.

El/la trabajador/a, por su voluntad, podrá sustituir este derecho por una reducción de su jornada en media hora con la misma finalidad o acumularlo en 15 jornadas completas.

Este permiso podrá ser disfrutado indistintamente por la madre o el padre en caso de que ambos trabajen.

Al inicio del permiso se comunicará a la empresa cuando se disfrutará dicho permiso, si al inicio, a la mitad o al final de la jornada diaria.

Artículo 25.º Guarda legal.

Quien por razones de guarda legal tenga a su cuidado directo un menor de doce años, o una persona con discapacidad física, psíquica o sensorial que no desempeñe actividad retribuida, tendrá derecho a una reducción de jornada de trabajo, con la disminución proporcional del salario entre, al menos, un octavo y un máximo la mitad de la duración de aquella.

Tendrá el mismo derecho quien precise encargarse del cuidado directo del cónyuge o pareja de hecho, o un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, que por razones de edad, accidente o enfermedad no pueda valerse por sí mismo, y que no desempeñe actividad retribuida.

Artículo 26.º Excedencias.

El trabajador con al menos una antigüedad en la empresa de un año tiene derecho a que se le reconozca la posibilidad de situarse en excedencia voluntaria por un plazo no menor a cuatro meses y no mayor a cinco años. Este derecho solo podrá ser ejercitado otra vez por el mismo trabajador si han transcurrido cuatro años desde el final de la anterior excedencia, tendrá derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo.





Se mantendrá el deber de no concurrir con la actividad empresarial, especialmente durante el primer año de reserva del puesto de trabajo, cuyo incumplimiento hará decaer dicho derecho.

Por cuidado de cada hijo/a tanto por naturaleza, adopción o acogimiento (permanente o preadoptivo), hasta tres años desde el nacimiento, de la resolución judicial o administrativa de la adopción o acogimiento. El tiempo que dure la excedencia se tendrá en cuenta para la antigüedad, podrán asistir a cursos, y tendrán derecho a reserva del puesto de trabajo en el primer año, a partir de entonces la reserva es solo de empleo.

Por cuidado del cónyuge o pareja de hecho, o de un familiar hasta 2.º grado de consanguinidad o afinidad, incluido el familiar consanguíneo de pareja de hecho, que por razones de edad, accidente, enfermedad o discapacidad no pueda valerse por sí mismo tendrán derecho a un periodo de excedencia, de duración no superior a dos años.

La excedencia por los supuestos contemplados en los dos párrafos anteriores podrá disfrutarse de forma fraccionada, constituye un derecho individual de los trabajadores, hombres o mujeres. No obstante, si dos o más trabajadores de la misma empresa generasen este derecho por el mismo sujeto causante, el empresario podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones justificadas de funcionamiento de la empresa.

Artículo 27.º Suspensión con reserva del puesto de trabajo:

El nacimiento, que comprende el parto y el cuidado de menor de doce meses, suspenderá el contrato de trabajo de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para asegurar la protección de la salud de la madre.

El nacimiento suspenderá el contrato de trabajo del progenitor distinto de la madre biológica durante 16 semanas, de las cuales serán obligatorias las seis semanas ininterrumpidas inmediatamente posteriores al parto, que habrán de disfrutarse a jornada completa, para el cumplimiento de los deberes de cuidado previstos en el artículo 68 del Código Civil.

En los casos de parto prematuro y en aquellos en que, por cualquier otra causa, el neonato deba permanecer hospitalizado a continuación del parto, el periodo de suspensión podrá computarse, a instancia de la madre biológica o del otro progenitor, a partir de la fecha del alta hospitalaria. Se excluyen de dicho cómputo las seis semanas posteriores al parto, de suspensión obligatoria del contrato de la madre biológica.

En los casos de parto prematuro con falta de peso y en aquellos otros en que el neonato precise, por alguna condición clínica, hospitalización a continuación del parto, por un periodo superior a siete días, el periodo de suspensión se ampliará en tantos días como el nacido se encuentre hospitalizado, con un máximo de trece semanas adicionales, y en los términos en que reglamentariamente se desarrolle.

En el supuesto de fallecimiento del hijo o hija, el periodo de suspensión no se verá reducido, salvo que, una vez finalizadas las seis semanas de descanso obligatorio, se solicite la reincorporación al puesto de trabajo.

La suspensión del contrato de cada uno de los progenitores por el cuidado de menor, una vez transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá distribuirse a voluntad de aquellos, en períodos semanales a disfrutar de forma acumulada o interrumpida y ejercitarse desde la finalización de la suspensión obligatoria posterior al parto hasta que el hijo o la hija cumpla doce meses. No obstante, la madre biológica podrá anticipar su ejercicio hasta cuatro semanas antes de la fecha previsible del parto. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días.





Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro progenitor.

La suspensión del contrato de trabajo, transcurridas las primeras seis semanas inmediatamente posteriores al parto, podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o de jornada parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora, y conforme se determine reglamentariamente.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días. Cuando los dos progenitores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, la dirección empresarial podrá limitar su ejercicio simultáneo por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Adopción o acogimiento:

En los supuestos de adopción, de guarda con fines de adopción y de acogimiento, de acuerdo con el artículo 45.1.d), la suspensión tendrá una duración de dieciséis semanas para cada adoptante, guardador o acogedor. Seis semanas deberán disfrutarse a jornada completa de forma obligatoria e ininterrumpida inmediatamente después de la resolución judicial por la que se constituye la adopción o bien de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento.

Las diez semanas restantes se podrán disfrutar en períodos semanales, de forma acumulada o interrumpida, dentro de los doce meses siguientes a la resolución judicial por la que se constituya la adopción o bien a la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento. En ningún caso un mismo menor dará derecho a varios periodos de suspensión en la misma persona trabajadora. El disfrute de cada período semanal o, en su caso, de la acumulación de dichos períodos, deberá comunicarse a la empresa con una antelación mínima de quince días. La suspensión de estas diez semanas se podrá ejercitar en régimen de jornada completa o a tiempo parcial, previo acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora afectada, en los términos que reglamentariamente se determinen.

En los supuestos de adopción internacional, cuando sea necesario el desplazamiento previo de los progenitores al país de origen del adoptado, el periodo de suspensión previsto para cada caso en este apartado podrá iniciarse hasta cuatro semanas antes de la resolución por la que se constituye la adopción.

Este derecho es individual de la persona trabajadora sin que pueda transferirse su ejercicio al otro adoptante, guardador con fines de adopción o acogedor.

La persona trabajadora deberá comunicar a la empresa, con una antelación mínima de quince días el ejercicio de este derecho. Cuando los dos adoptantes, guardadores o acogedores que ejerzan este derecho trabajen para la misma empresa, ésta podrá limitar el disfrute simultáneo de las diez semanas voluntarias por razones fundadas y objetivas, debidamente motivadas por escrito.

Nacimiento o adopción hijo-a con discapacidad:

En el supuesto de discapacidad del hijo o hija en el nacimiento, adopción, en situación de guarda con fines de adopción o de acogimiento, la suspensión del contrato a que se refieren los apartados anteriores tendrá una duración adicional de dos semanas, una para cada uno de los progenitores. Igual ampliación procederá en el supuesto de nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiple por cada hijo o hija distinta del primero

Los trabajadores se beneficiarán de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubieran podido tener derecho durante la suspensión del contrato en los supuestos previstos en los apartados 4 y 5 del Art. 48 y 48 bis del ET.



**Artículo 28.º Riesgo durante el embarazo y periodo de lactancia.**

En el supuesto de riesgo durante el embarazo o de riesgo durante la lactancia natural, en los términos previstos en el artículo 26 de la Ley 31/1995 de 8 de noviembre, de Prevención de Riesgos Laborales, la suspensión del contrato finalizará el día en que se inicie la suspensión del contrato por maternidad biológica o el lactante cumpla nueve meses, respectivamente, o, en ambos casos, cuando desaparezca la imposibilidad de la trabajadora de reincorporarse a su puesto anterior o a otro compatible con su estado.

- Derecho al cambio de puesto de trabajo:

Cuando exista riesgo para la seguridad o la salud, o posible repercusión sobre el embarazo y la lactancia de trabajadoras embarazadas o de parto reciente, el empresario está obligado a adaptar las condiciones del puesto de trabajo, o al cambio de función o de puesto. En este último caso, el cambio se realizará conforme a las reglas y criterios de la movilidad funcional, pudiendo ser destinada a un puesto no correspondiente a su grupo o categoría equivalente, pero conservando todas las retribuciones de su puesto de origen.

- Derecho a la reserva del puesto:

Cuando el cambio no sea posible o no pueda exigirse por motivos justificados, podrá suspenderse el contrato conforme al Art. 45.1 d del ET, con derecho a prestación del 75% de la base reguladora, conforme a los Art. 134 y 135 de la Ley de la SS, mientras dure el riesgo.

- Despido y extinción del contrato.

Será nulo el despido de los trabajadores durante el periodo de suspensión del contrato por maternidad, adopción o acogimiento, riesgo por embarazo, o excedencias por maternidad, en el caso de que el motivo de dicho despido venga motivado por el ejercicio de estos derechos.

Artículo 29.º Igualdad de oportunidades y prevención del acoso.

Las partes afectadas por el presente convenio, y en aplicación de este, se comprometen a promover el principio de igualdad de oportunidades y no discriminación por razón de sexo, religión o raza. Este compromiso conlleva el remover los obstáculos que pueden incidir en el no cumplimiento de la igualdad de condiciones entre mujeres y hombres.

Fruto de ese compromiso se constituirá la Comisión Paritaria para la Igualdad de Oportunidades y No Discriminación integrada por ocho miembros de forma paritaria, cuatro representaran a las empresas y otros cuatro a los sindicatos presentes en la mesa de negociación.

La comisión se reunirá anualmente con carácter ordinario y con carácter extraordinario cuando lo solicite alguna de las partes.

Tendrá como funciones promover y desarrollar medidas concretas y efectivas entre las empresas y trabajadores/as del sector que aseguren la prevención del acoso, moral y sexual, la igualdad de oportunidades y no discriminación, bien sea por sexo, edad, religión, orientación sexual, política, ideológica, etc. Incluyendo dentro de las medidas la realización de campañas de sensibilización, formación, información, etc.

Elaborará una guía para la orientación en la implantación de buenas prácticas de igualdad entre hombres y mujeres, un protocolo de prevención y tratamiento de situaciones de acoso sexual y por razón de sexo y uso no sexista del lenguaje, que servirá de base a las empresas que deban elaborar su plan de igualdad o de guía para todos aquellos que no tengan dicha obligación.



**CAPÍTULO VII. DISPOSICIONES GENERALES****Artículo 30.º Derechos digitales y teletrabajo.**

Las partes firmantes son conscientes del desarrollo tecnológico de las comunicaciones y la necesidad de encontrar nuevos equilibrios con el derecho a la conciliación de la actividad laboral y la vida personal y familiar, así como de las posibles distorsiones que la permanente conectividad puede provocar en el tiempo de trabajo y en el ámbito personal y familiar de las personas trabajadoras.

Se garantizará el derecho a la desconexión digital tanto de las personas que realizan su jornada de forma presencial como aquellas que lo presten mediante nuevas formas de organización como trabajo a distancia, teletrabajo, flexibilidad horaria u otras, adaptándola a la naturaleza y características de cada puesto de trabajo, a excepción de aquellas personas que por la naturaleza del trabajo y así lo establezcan, deban permanecer a disposición de la empresa.

A efectos de este derecho se tendrán en cuenta todos los dispositivos y herramientas facilitados por la empresa susceptibles de articular comunicaciones relacionadas con el trabajo.

Se reconoce el derecho a no atender, salvo causa de fuerza mayor, a los dispositivos digitales puestos a disposición por la empresa fuera de la jornada laboral y durante los tiempos de descanso.

Se reconoce el trabajo a distancia como forma de organización del trabajo o realización de la actividad laboral conforme al cual se presta en el domicilio de la persona trabajadora o lugar elegido por esta durante toda o parte de su jornada laboral.

Se entenderá que tiene carácter regular el prestado, en un período de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o parte equivalente en función de la duración del contrato.

Se entiende por teletrabajo aquel trabajo a distancia llevado a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistema informáticos, telemáticos y de telecomunicaciones.

Esta forma de prestación laboral vendrá caracterizada:

- Será voluntario y reversible, de común acuerdo entre empresa y trabajador, debiendo comunicarse con una antelación mínima de 30 días, salvo causa grave o sobrevenida que implique la vuelta al trabajo presencial.
- Deberá documentarse por escrito mediante un acuerdo individual de teletrabajo que recoja las condiciones de tal prestación laboral.
- Las personas que teletrabajen tendrán derecho a la dotación por parte de la empresa de los medios, equipos y herramientas precisos para el desarrollo de su actividad. En el pacto individual se establecerá la compensación de los gastos que tal forma de prestación ocasiona a la persona trabajadora.

Se estará a lo dispuesto en el artículo 13 del Estatuto de los Trabajadores y RDL 20/2020 respecto de aquellas cuestiones que puedan surgir como consecuencia de la implantación de tal forma de prestación.

Artículo 31.º Suspensión de contrato para atención de hijos menores de 16 años.

Los trabajadores podrán solicitar una licencia no retribuida -con la consiguiente suspensión de su contrato de trabajo durante la licencia-, por el tiempo que precise para la atención y cuidado de un hijo menor de 16 años que esté hospitalizado.

En caso de enfermedad grave tal licencia tendrá una duración máxima de tres meses continuados. Esta licencia solo podrá conceder una vez cada tres años.



**Artículo 32.º Contratación.**

El contrato de trabajo se presume concertado por tiempo indefinido.

El contrato de trabajo de duración determinada solo podrá celebrarse por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora.

Para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista.

Se entenderá por circunstancias de la producción el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere, siempre que no respondan a una contratación en la modalidad fija-discontinua.

Entre las oscilaciones a que se refiere el párrafo anterior se entenderán incluidas aquellas que derivan de las vacaciones anuales.

Cuando el contrato de duración determinada obedezca a estas circunstancias de la producción, su duración no podrá ser superior a seis meses. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal o convencionalmente establecida, podrá prorrogarse, mediante acuerdo de las partes, por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima.

Igualmente, las empresas podrán formalizar contratos por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los términos previstos en este párrafo. Las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural, independientemente de las personas trabajadoras que sean necesarias para atender en cada uno de dichos días las concretas situaciones, que deberán estar debidamente identificadas en el contrato. Estos noventa días no podrán ser utilizados de manera continuada. Las empresas, en el último trimestre de cada año, deberán trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras una previsión anual de uso de estos contratos.

No podrá identificarse como causa de este contrato la realización de los trabajos en el marco de contrata, subcontratas o concesiones administrativas que constituyan la actividad habitual u ordinaria de la empresa, sin perjuicio de su celebración cuando concurren las circunstancias de la producción en los términos anteriores.

Podrán celebrarse contratos de duración determinada para la sustitución de una persona trabajadora con derecho a reserva de puesto de trabajo, siempre que se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución. En tal supuesto, la prestación de servicios podrá iniciarse antes de que se produzca la ausencia de la persona sustituida, coincidiendo en el desarrollo de las funciones el tiempo imprescindible para garantizar el desempeño adecuado del puesto y, como máximo, durante quince días.

Asimismo, el contrato de sustitución podrá concertarse para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, cuando dicha reducción se ampare en causas legalmente establecidas y se especifique en el contrato el nombre de la persona sustituida y la causa de la sustitución.

El contrato de sustitución podrá ser también celebrado para la cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo, sin que su duración pueda ser en este caso superior a tres meses, ni pueda celebrarse un nuevo contrato con el mismo objeto una vez superada dicha duración máxima.

Cuando se formalice un contrato de trabajo en la empresa, se dará una copia básica de ese contrato a los representantes de los trabajadores, que firmarán el recibí, en el caso de no existir representantes de los trabajadores se entregará a los sindicatos firmantes de este Convenio.



**Artículo 33.º Conversión de contratos.**

Se incentivará la conversión en indefinidos acudiendo a los programas específicos que al efecto se promulguen.

Artículo 34.º Preaviso dimisión.

En caso de dimisión del trabajador, éste tendrá que preavisar dicha circunstancia a la empresa en los siguientes plazos mínimos: 1 mes en el caso de técnicos (niveles I) y 15 días en los restantes casos, pudiendo la empresa, en caso contrario, descontar de la liquidación el importe de tantos días como falten de preaviso.

Artículo 35.º Contrato formativo.

El contrato formativo tendrá por objeto la formación en alternancia con el trabajo retribuido por cuenta ajena, o el desempeño de una actividad laboral destinada a adquirir una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios.

El contrato de formación en alternancia, que tendrá por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos en el ámbito de la formación profesional, los estudios universitarios o del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, se realizará de acuerdo con las siguientes reglas:

- a) Se podrá celebrar con personas que carezcan de la cualificación profesional reconocida por las titulaciones o certificados requeridos para concertar un contrato formativo para la obtención de práctica profesional.

Sin perjuicio de lo anterior, se podrán realizar contratos vinculados a estudios de formación profesional o universitaria con personas que posean otra titulación siempre que no haya tenido otro contrato formativo previo en una formación del mismo nivel formativo y del mismo sector productivo.

- b) En el supuesto de que el contrato se suscriba en el marco de certificados de profesionalidad de nivel 1 y 2, y programas públicos o privados de formación en alternancia de empleo-formación, que formen parte del Catálogo de especialidades formativas del Sistema Nacional de Empleo, el contrato solo podrá ser concertado con personas de hasta treinta años.
- c) La actividad desempeñada por la persona trabajadora en la empresa deberá estar directamente relacionada con las actividades formativas que justifican la contratación laboral, coordinándose e integrándose en un programa de formación común, elaborado en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación suscritos por las autoridades laborales o educativas de formación profesional o Universidades con empresas y entidades colaboradoras.
- d) La persona contratada contará con una persona tutora designada por el centro o entidad de formación y otra designada por la empresa. Esta última, que deberá contar con la formación o experiencia adecuadas para tales tareas, tendrá como función dar seguimiento al plan formativo individual en la empresa, según lo previsto en el acuerdo de cooperación concertado con el centro o entidad formativa. Dicho centro o entidad deberá, a su vez, garantizar la coordinación con la persona tutora en la empresa.
- e) Los centros de formación profesional, las entidades formativas acreditadas o inscritas y los centros universitarios, en el marco de los acuerdos y convenios de cooperación, elaborarán, con la participación de la empresa, los planes formativos individuales donde se especifique el contenido de la formación, el calendario y las actividades y los requisitos de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos.
- f) Son parte sustancial de este contrato tanto la formación teórica dispensada por el centro o entidad de formación o la propia empresa, cuando así se establezca, como la correspondiente formación práctica dispensada por la empresa y el centro. Reglamentariamente se desarrollarán el sistema de impartición y las características de la formación, así como los aspectos relacionados con la financiación de la actividad formativa.





g) La duración del contrato será la prevista en el correspondiente plan o programa formativo, con un mínimo de tres meses y un máximo de dos años, y podrá desarrollarse al amparo de un solo contrato de forma no continuada, a lo largo de diversos periodos anuales coincidentes con los estudios, de estar previsto en el plan o programa formativo. En caso de que el contrato se hubiera concertado por una duración inferior a la máxima legal establecida y no se hubiera obtenido el título, certificado, acreditación o diploma asociado al contrato formativo, podrá prorrogarse mediante acuerdo de las partes, hasta la obtención de dicho título, certificado, acreditación o diploma sin superar nunca la duración máxima de dos años.

h) Solo podrá celebrarse un contrato de formación en alternancia por cada ciclo formativo de formación profesional y titulación universitaria, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades formativas del Catálogo de Especialidades Formativas del Sistema Nacional de Empleo.

No obstante, podrán formalizarse contratos de formación en alternancia con varias empresas en base al mismo ciclo, certificado de profesionalidad o itinerario de especialidades del Catálogo citado, siempre que dichos contratos respondan a distintas actividades vinculadas al ciclo, al plan o al programa formativo y sin que la duración máxima de todos los contratos pueda exceder el límite previsto en el apartado anterior.

i) El tiempo de trabajo efectivo, que habrá de ser compatible con el tiempo dedicado a las actividades formativas en el centro de formación, no podrá ser superior al 65 por ciento, durante el primer año, o al 85 por ciento, durante el segundo, de la jornada máxima prevista en el convenio colectivo de aplicación en la empresa, o, en su defecto, de la jornada máxima legal.

j) No se podrán celebrar contratos formativos en alternancia cuando la actividad o puesto de trabajo correspondiente al contrato haya sido desempeñado con anterioridad por la persona trabajadora en la misma empresa bajo cualquier modalidad por tiempo superior a seis meses.

k) Las personas contratadas con contrato de formación en alternancia no podrán realizar horas complementarias ni horas extraordinarias. Tampoco podrán realizar trabajos nocturnos ni trabajo a turnos.

Excepcionalmente, podrán realizarse actividades laborales en los citados periodos cuando las actividades formativas para la adquisición de los aprendizajes previstos en el plan formativo no puedan desarrollarse en otros periodos, debido a la naturaleza de la actividad.

l) No podrá establecerse periodo de prueba en estos contratos.

m) La retribución será el sesenta por ciento el primer año y el setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios se registrará por las siguientes reglas:

a) Podrá concertarse con quienes estuviesen en posesión de un título universitario o de un título de grado medio o superior, especialista, máster profesional o certificado del sistema de formación profesional, de acuerdo con lo previsto en la Ley Orgánica 5/2002, de 19 de junio, de las Cualificaciones y de la Formación Profesional, así como con quienes posean un título equivalente de enseñanzas artísticas o deportivas del sistema educativo, que habiliten o capaciten para el ejercicio de la actividad laboral.

b) El contrato de trabajo para la obtención de práctica profesional deberá concertarse dentro de los tres años, o de los cinco años si se concierta con una persona con discapacidad, siguientes a la terminación de los correspondientes estudios. No podrá suscribirse con quien ya haya obtenido experiencia profesional o realizado actividad formativa en la misma actividad dentro de la empresa por un tiempo superior a tres meses, sin que se computen a estos efectos los periodos de formación o prácticas que formen parte del currículo exigido para la obtención de la titulación o certificado que habilita esta contratación.





- c) La duración de este contrato no podrá ser inferior a seis meses ni exceder de un año.
- d) Ninguna persona podrá ser contratada en la misma o distinta empresa por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior en virtud de la misma titulación o certificado profesional. Tampoco se podrá estar contratado en formación en la misma empresa para el mismo puesto de trabajo por tiempo superior a los máximos previstos en el apartado anterior, aunque se trate de distinta titulación o distinto certificado.

A los efectos de este artículo, los títulos de grado, máster y doctorado correspondientes a los estudios universitarios no se considerarán la misma titulación, salvo que al ser contratado por primera vez mediante un contrato para la realización de práctica profesional la persona trabajadora estuviera ya en posesión del título superior de que se trate.

- e) Se podrá establecer un periodo de prueba que en ningún caso podrá exceder de un mes.
- f) El puesto de trabajo deberá permitir la obtención de la práctica profesional adecuada al nivel de estudios o de formación objeto del contrato. La empresa elaborará el plan formativo individual en el que se especifique el contenido de la práctica profesional, y asignará tutor o tutora que cuente con la formación o experiencia adecuadas para el seguimiento del plan y el correcto cumplimiento del objeto del contrato.
- g) A la finalización del contrato la persona trabajadora tendrá derecho a la certificación del contenido de la práctica realizada.
- h) Las personas contratadas con contrato de formación para la obtención de práctica profesional no podrán realizar horas extraordinarias.
- i) La retribución por el tiempo de trabajo efectivo será el 75% el primer año y el 90 el segundo del grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. En ningún caso la retribución podrá ser inferior a la retribución mínima establecida para el contrato para la formación en alternancia ni al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.
- j) Reglamentariamente se desarrollará el alcance de la formación correspondiente al contrato de formación para la obtención de prácticas profesionales, particularmente, en el caso de acciones formativas específicas dirigidas a la digitalización, la innovación o la sostenibilidad, incluyendo la posibilidad de microacreditaciones de los sistemas de formación profesional o universitaria.

4. Son normas comunes del contrato formativo las siguientes:

- a) La acción protectora de la Seguridad Social de las personas que suscriban un contrato formativo comprenderá todas las contingencias protegibles y prestaciones, incluido el desempleo y la cobertura del Fondo de Garantía Salarial.
- b) Las situaciones de incapacidad temporal, nacimiento, adopción, guarda con fines de adopción, acogimiento, riesgo durante el embarazo, riesgo durante la lactancia, violencia de género, interrumpirán el cómputo de la duración del contrato.
- c) El contrato, que deberá formalizarse por escrito, incluirá obligatoriamente el texto del plan formativo en el que se especifiquen el contenido de las prácticas o la formación y las actividades de tutoría para el cumplimiento de sus objetivos. Igualmente, incorporará el texto de los acuerdos y convenios.
- d) Los límites de edad y en la duración máxima del contrato formativo no serán de aplicación cuando se concierte con personas con discapacidad o con los colectivos en situación de exclusión social previstos en el artículo 2 de la Ley 44/2007, de 13 de diciembre, para la regulación del régimen de las empresas de inserción, en los casos en que sean contratados por parte de empresas de inserción que estén cualificadas y activas en el registro administrativo correspondiente. Reglamentariamente se establecerán dichos límites para adecuarlos a los estudios, al plan o programa formativo y al grado de discapacidad y características de estas personas.
- e) Las empresas que estén aplicando algunas de las medidas de flexibilidad interna reguladas en los artículos 47 y 47 bis podrán concertar contratos formativos siempre que las personas con-





tratadas bajo esta modalidad no sustituyan funciones o tareas realizadas habitualmente por las personas afectadas por las medidas de suspensión o reducción de jornada.

- f) Si al término del contrato la persona continuase en la empresa, no podrá concertarse un nuevo periodo de prueba, computándose la duración del contrato formativo a efectos de antigüedad en la empresa.
- g) Los contratos formativos celebrados en fraude de ley o aquellos respecto de los cuales la empresa incumpla sus obligaciones formativas se entenderán concertados como contratos indefinidos de carácter ordinario.

5. La empresa pondrá en conocimiento de la representación legal de las personas trabajadoras los acuerdos de cooperación educativa o formativa que contemplen la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización.

Asimismo, en el supuesto de diversos contratos vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga al respecto de dichas contrataciones.

6. Las empresas que pretendan suscribir contratos formativos, podrán solicitar por escrito al servicio público de empleo competente, información relativa a si las personas a las que pretenden contratar han estado previamente contratadas bajo dicha modalidad y la duración de estas contrataciones. Dicha información deberá ser trasladada a la representación legal de las personas trabajadoras y tendrá valor liberatorio a efectos de no exceder la duración máxima de este contrato.

Artículo 36.º Prevención de riesgos laborales.

Todas las empresas del sector tendrán realizada, documentada y actualizada la evaluación de riesgos, el plan de prevención en su caso y haber adoptado una forma de servicio de prevención.

La elección de sistema de servicio de prevención se realizará con la consulta debida a los representantes de los trabajadores.

Las empresas están obligadas a facilitar la información sobre los riesgos existentes en el puesto de trabajo, y las normas de actuación en caso de riesgo, así como a cumplir lo dispuesto en el R.D. 488/97 de 14 de abril.

Artículo 37.º Acoso sexual.

En el centro de trabajo no se tolerará el acoso sexual, asistiendo al trabajador que fuera objeto de tales conductas el derecho a presentar denuncia ante la dirección de la empresa.

Tendrán consideración de faltas muy graves, las ofensas verbales o físicas de naturaleza sexual ejercidas sobre cualquier trabajador/a de la empresa. En el supuesto de ser ejercidas desde posiciones de superioridad, se considerarán abuso de autoridad.

CAPÍTULO IX. REPRESENTACIÓN COLECTIVA Y DERECHOS SINDICALES.

Artículo 38.º Derechos sindicales.

Se reconoce expresamente en este Convenio la figura del Delegado Sindical Provincial, en los términos que establece el artículo 9 de la LOLS.

CAPÍTULO X. RÉGIMEN DISCIPLINARIO

Artículo 39.º Régimen disciplinario.

La Empresa podrá sancionar a los trabajadores que incumplan sus obligaciones laborales, de acuerdo con la calificación de faltas que se establece en el presente Convenio, o que resulten equiparables, clasificándose las faltas en leves, graves y muy graves.



**Artículo 40.º Faltas leves.**

Se considerarán faltas leves las siguientes:

1. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que no lleguen a seis en un mes.
2. Ausentarse del trabajo sin causa que lo justifique ni contar con permiso del superior inmediato siempre que no exceda de una hora, y que no afecte gravemente al servicio.
3. El trato incorrecto o descortés al público o a los compañeros de trabajo.
4. No comunicar a la Empresa con la debida diligencia los cambios de domicilio, así como variaciones en la situación familiar que puedan tener incidencia en la Seguridad Social, Hacienda Pública, acción asistencial o régimen obligación al de la Empresa.
5. No informar a los superiores, en las primeras horas de la jornada, de las causas de inasistencia al trabajo, salvo que haya motivos justificados que lo impidan.
6. Negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando no causen o derive perjuicio a los intereses de la Empresa.
7. Faltar al trabajo un día sin causa justificada.

Artículo 41.º Faltas graves.

1. Faltar al trabajo, sin causa justificada, dos días en un período de dos meses.
2. La negligencia en el cumplimiento de los deberes laborales, cuando cause o derive perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
3. Los retrasos en la entrada y los adelantos en la salida del trabajo, injustificados y que excedan de cinco en un mes; o que se reiteren en un período de tres meses superando su número el de ocho, previa advertencia al trabajador; o que la suma de aquéllos supere las horas de una de sus jornadas laborales en un trimestre.
4. Interrumpir o perturbar el servicio, sin justificación legal, realizando o permitiendo en el centro de trabajo cualquier actividad ajena al interés de la Empresa.
5. No comunicar a la Empresa hechos presenciados o conocidos que causen o puedan causar perjuicio grave a los intereses de la Empresa.
6. La ocultación maliciosa de errores propios y de retrasos producidos en el trabajo que causen perjuicio a la Empresa.
7. La retención, sin autorización del Jefe competente, de documentos, cartas, datos, informes, etc., o su aplicación, destino o usos distintos de los que sean procedentes.
8. Registrar la presencia de otro trabajador valiéndose de su ficha, firma, tarjeta de control o alterando los controles de entrada y salida al trabajo.
9. La reincidencia o reiteración en falta leve, dentro de un período de tres meses, cuando haya mediado sanción por escrito, salvo las reguladas en el punto 1 de faltas leves, que se registrarán por lo establecido en el punto 3 de este apartado de graves.

Artículo 42.º Faltas muy graves.

1. La transgresión de la buena fe contractual, así como el abuso de confianza en el desempeño del trabajo.
2. El fraude o deslealtad en las gestiones encomendadas o la apropiación, hurto o robo de bienes propiedad de la Empresa, de compañeros o de clientes. Asimismo, la realización de estos últimos hechos sobre cualquier otra persona dentro de las dependencias de la Empresa.
3. La simulación de enfermedad o accidente, así como la realización de actividades incompatibles con la situación de baja por enfermedad o accidente.





4. El quebranto o violación de secretos de obligada reserva.
5. La embriaguez habitual o toxicomanía si repercute negativamente en el trabajo.
6. La infracción a las normas de la Empresa, cometida con el propósito de ocultar, falsear o enmascarar la verdadera situación y naturaleza de los estados contables o de los riesgos contraídos.
7. El abuso de autoridad por parte de los superiores.
8. El acoso sexual en los términos.
9. La indisciplina o desobediencia en el trabajo.
10. La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.
11. Las ofensas verbales o físicas al empresario o a las personas que trabajen en la Empresa o a los familiares que convivan con ellos.
12. La reiteración o reincidencia en falta grave en un período de doce meses, siempre que haya mediado sanción por escrito.

Artículo 43.º Régimen de sanciones.

Corresponde a la Empresa la facultad de imponer sanciones en los términos de lo estipulado en el presente Convenio. De toda sanción, salvo la amonestación verbal, se dará traslado por escrito al interesado, que deberá acusar recibo o firmar el enterado de la comunicación, sin que ello suponga conformidad con los hechos.

No obstante lo establecido en este capítulo, la Empresa, atendiendo a las circunstancias concurrentes, podrá aplicar a las faltas cualesquiera de las sanciones previstas para tipos de inferior gravedad, sin que tal disminución de la sanción implique variación en la calificación de la falta.

Sanciones máximas.

Las sanciones máximas que podrán imponerse en cada caso, atendiendo a la gravedad de la falta cometida, serán las siguientes.

- a) Por faltas leves:
 1. Amonestación verbal.
 2. Amonestación por escrito.
 3. Suspensión de empleo y sueldo de hasta dos días.
- b) Por faltas graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta veinte días.
 2. Traslado forzoso a población distinta de la de residencia habitual del empleado, por un plazo máximo de un año, dentro de la misma provincia.
 3. Inhabilitación temporal, por plazo de hasta dos años, para pasar a niveles superiores.
- c) Por faltas muy graves:
 1. Suspensión de empleo y sueldo de hasta seis meses.
 2. Traslado forzoso a población distinta a la de residencia habitual del empleado por tiempo máximo de dos años.
 3. Inhabilitación temporal por plazo de hasta cuatro años, para pasar a niveles superiores.
 4. Despido.



**DISPOSICIONES FINALES****D.F. 1ª. LEGISLACIÓN SUPLETORIA.**

En todo lo no previsto o regulado en el presente Convenio Colectivo, serán de aplicación sobre las respectivas materias, las normas y disposiciones de carácter general establecidas por la legislación vigente en cada momento.

D.F. 2ª. PAGO DE ATRASOS.

Este Convenio entra en vigor con fecha 1 de enero de 2021 y, en consecuencia, por las empresas se practicarán las liquidaciones correspondientes a sus empleados, conforme a los niveles salariales pactados en este convenio.

Los atrasos derivados de la aplicación del presente Convenio serán abonados en el plazo de un mes a contar desde la publicación del mismo en el BOP.

D.F. 3ª. CLAUSULA DE DESCUELQUE.

Cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores legitimados para negociar un convenio colectivo, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, que afecten a las siguientes materias:

- a) Jornada de trabajo.
- b) Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- c) Régimen de trabajo a turnos.
- d) Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- e) Sistema de trabajo y rendimiento.
- f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores.
- g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

Se entiende que concurren causas económicas cuando de los resultados de la empresa se desprenda una situación económica negativa, en casos tales como la existencia de pérdidas actuales o previstas, o la disminución persistente de su nivel de ingresos ordinarios o ventas. En todo caso, se entenderá que la disminución es persistente si durante dos trimestres consecutivos el nivel de ingresos ordinarios o ventas de cada trimestre es inferior al registrado en el mismo trimestre del año anterior.

Se entiende que concurren causas técnicas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los medios o instrumentos de producción; causas organizativas cuando se produzcan cambios, entre otros, en el ámbito de los sistemas y métodos de trabajo del personal o en el modo de organizar la producción, y causas productivas cuando se produzcan cambios, entre otros, en la demanda de los productos o servicios que la empresa pretende colocar en el mercado.

La intervención como interlocutores ante la dirección de la empresa en el procedimiento de consultas corresponderá a los sujetos indicados en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores, en el orden y condiciones señalados en el mismo.

Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo se presumirá que concurren las causas justificativas a que alude el párrafo segundo, y solo podrá ser impugnado ante la jurisdicción social por la existencia de fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en su conclusión. El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa. El acuerdo de inaplicación no podrá dar lugar al incumplimiento de las obligaciones establecidas en el convenio relativas a la eliminación de las discriminaciones por razones de género o de las que estu-





vieran previstas, en su caso, en el plan de igualdad aplicable en la empresa. Asimismo, el acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria del convenio colectivo.

En caso de desacuerdo durante el periodo de consultas cualquiera de las partes podrá someter la discrepancia a la comisión del convenio, que dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse, a contar desde que la discrepancia le fuera planteada. Cuando no se hubiera solicitado la intervención de la comisión o esta no hubiera alcanzado un acuerdo, las partes deberán recurrir a los procedimientos que se hayan establecido en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere este apartado, incluido el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante, en cuyo caso el laudo arbitral tendrá la misma eficacia que los acuerdos en periodo de consultas y solo será recurrible conforme al procedimiento y en base a los motivos establecidos en artículo 91 del Estatuto de los Trabajadores.

El resultado de los procedimientos a que se refieren los párrafos anteriores que haya finalizado con la inaplicación de condiciones de trabajo deberá ser comunicado a la autoridad laboral a los solos efectos de depósito.

D.F. 4ª. COMISIÓN NEGOCIADORA.

El presente convenio colectivo ha sido suscrito entre la Agrupación de Actividades Varias de empresarios de la provincia de Segovia y los Sindicatos U.G.T. y CC.OO.

ANEXO. TABLAS SALARIALES 2024 -2026

TABLAS SALARIALES Y NIVELES PROFESIONALES OFICINAS Y DESPACHOS DE SEGOVIA 2024 (INCREMENTO DEL 4% SOBRE LAS DE 2023)

	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
TITULADOS NIVEL I		
TITULADOS SUPERIORES	1.940,4	27.165,67
TITULADOS G. MEDIO	1.844,76	25.826,64
ADMINISTRATIVOS NIVEL II		
OFICIAL DE PRIMERA	1.585,11	22.193,92
ADMINISTRATIVOS	1.523,6	21.330,72
AUXILIARES	1.222,98	17.122,02
SUBALTERNOS NIVEL III		
SUBALTERNOS	1.086,34	15.208,72

TABLAS SALARIALES Y NIVELES PROFESIONALES OFICINAS Y DESPACHOS DE SEGOVIA 2025 (INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS DE 2024)

	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
TITULADOS NIVEL I		
TITULADOS SUPERIORES	1.998,61	27.980,64
TITULADOS G. MEDIO	1.900,11	26.601,44
ADMINISTRATIVOS NIVEL II		
OFICIAL DE PRIMERA	1.632,66	22.859,74
ADMINISTRATIVOS	1.569,31	21.970,64
AUXILIARES	1.259,67	17.635,68
SUBALTERNOS NIVEL III		
SUBALTERNOS	1.118,93	15.664,98



**TABLAS SALARIALES Y NIVELES PROFESIONALES OFICINAS Y DESPACHOS DE SEGOVIA 2026 (INCREMENTO DEL 3% SOBRE LAS DE 2025)**

	SALARIO BASE	TOTAL ANUAL
TITULADOS NIVEL I		
TITULADOS SUPERIORES	2.058,57	28.819,98
TITULADOS G. MEDIO	1.957,11	27.399,54
ADMINISTRATIVOS NIVEL II		
OFICIAL DE PRIMERA	1.681,64	23.542,96
ADMINISTRATIVOS	1.616,39	22.629,46
AUXILIARES	1.297,46	18.164,75
SUBALTERNOS NIVEL III		
SUBALTERNOS	1.152,5	16.134,93

ESPECIFICACIONES DEL PLAN DE PENSIONES DE PROMOCIÓN CONJUNTA DE LOS TRABAJADORES DE OFICINAS Y DESPACHOS DE SEGOVIA**DEFINICIONES****1.– Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Empleados de Oficinas y Despachos de Segovia.**

Es el plan de pensiones del sistema de empleo regulado en las presentes Especificaciones, que integra a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional de aplicación del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia.

2.– Promotores del Plan o Entidades Promotoras.

Cada una de las empresas que instan a la creación o se incorporan posteriormente y participen en el desarrollo del Plan, cualquiera que sea la denominación social que en el futuro puedan adoptar y sin que alteren esta condición las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica.

3.– Partícipe.

Es toda persona física vinculada laboralmente con cualquiera de los Promotores, desde que se adhiere al Plan conforme al artículo 12 de las presentes Especificaciones y mientras mantiene la condición de tal conforme a las mismas.

Asimismo, el empresario individual que realice aportaciones empresariales a favor de sus trabajadores como Entidad Promotora en virtud de relación laboral podrá figurar como partícipe.

4.– Partícipe en suspenso.

Se entiende por Partícipe en suspenso al Partícipe que ha cesado en la realización de aportaciones imputadas, pero mantiene sus derechos dentro del Plan.

5.– Beneficiario.

Es toda persona física con derecho causado a prestaciones del Plan, desde que adquiere y mientras mantiene tal condición conforme a las presentes Especificaciones.

6.– Contribuciones de la Entidad Promotora.

Cantidades aportadas por cada Entidad Promotora, conforme a lo establecido en estas Especificaciones y Anexos correspondientes.



**7.- Aportaciones del Partícipe.**

Cantidades aportadas directamente por los Partícipes, conforme a lo establecido en estas Especificaciones.

8.- Fondo de Pensiones o Fondo.

Es el Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan conforme a lo establecido en las presentes Especificaciones.

9.- Gestora o Entidad Gestora.

La Entidad Gestora del Fondo es _____, con C.I.F. _____, domiciliada en _____, calle _____, número _____, inscrita en el Registro Mercantil de _____, tomo _____, sección _____, del libro de sociedades, folio _____, hoja _____, inscripción _____, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Gestoras de Fondos de Pensiones, con el número _____.

10.- Depositario o Entidad Depositaria.

La Entidad Depositaria del Fondo es _____, con C.I.F. _____, domiciliada en _____, calle _____, número _____, inscrita en el Registro Mercantil de _____, tomo _____, sección _____, del libro de sociedades, folio _____, hoja _____, inscripción _____, e inscrita en el Registro Administrativo Especial de Entidades Depositarias de Fondos de Pensiones, con el número _____.

11.- Cuenta de Posición del Plan

La Cuenta de Posición del Plan dentro del Fondo de Pensiones recoge las aportaciones y contribuciones, bienes y derechos correspondientes al Plan, así como las rentas de las inversiones del Fondo de Pensiones atribuibles al Plan, deducidos los gastos que le sean imputables. Con cargo a la Cuenta de Posición del Plan se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas de la ejecución del mismo.

12.- Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios.

Documento que los partícipes de cada Entidad Promotora que reúnen los requisitos necesarios para participar en el Plan presentan a la Comisión de Control del Plan con las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las aportaciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado. Si el documento lo presentara el trabajador ante la Entidad Gestora, ésta le trasladará a la Comisión de Control o a la Entidad Promotora correspondiente.

Asimismo, este Boletín deberá incluir la designación de Beneficiarios. En caso de no hacerlo, se entenderán designados los Beneficiarios previstos en el artículo 23 de estas Especificaciones, en el orden de prelación previsto en el mismo.

13.- Boletín de Baja.

Documento que los empleados de cada Entidad Promotora que reúnen los requisitos necesarios para participar en el Plan presentan a la Comisión de Control del Plan declarando su deseo de no ser incorporado o causar baja del mismo.



**TÍTULO I. DENOMINACIÓN, OBJETO, RÉGIMEN JURÍDICO, MODALIDAD Y ENTRADA EN VIGOR****Artículo 1.º Denominación.**

El Plan de Pensiones instrumentado por las presentes Especificaciones se denomina Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de Oficinas y Despachos de Segovia.

Artículo 2.º Objeto y Régimen Jurídico.

1. Las presentes Especificaciones definen y regulan las relaciones jurídicas del Plan de Pensiones de Promoción Conjunta de los Trabajadores de Oficinas y Despachos de Segovia al objeto de articular un sistema de prestaciones sociales complementarias, en interés de los Partícipes y a favor de quienes reúnan la condición de Beneficiarios del mismo.

2. El Plan de Pensiones se registrará por lo dispuesto en las presentes Especificaciones, incluyendo éstas todos y cada uno de los correspondientes Anexos por Empresa Promotora, 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 el Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y en las demás disposiciones que resulten aplicables.

Artículo 3.º Modalidad.

El Plan de Pensiones pertenece a la modalidad del sistema de empleo de promoción conjunta en razón de los sujetos constituyentes y, en razón de las obligaciones estipuladas, se califica como de aportación definida.

Artículo 4.º Entrada en vigor.

El presente Plan entrará en vigor en la fecha de su formalización. Su duración es indefinida, sin perjuicio de lo establecido en las presentes Especificaciones para los supuestos de terminación y liquidación del Plan.

TÍTULO II. ÁMBITO PERSONAL**Artículo 5.º Elementos personales.**

Son elementos personales del Plan las Entidades Promotoras, los Partícipes, los Partícipes en Suspenseo y los Beneficiarios.

CAPÍTULO I – DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS**Artículo 6.º Entidades Promotoras del Plan.**

1. Las Entidades Promotoras del Plan que motivan la creación de cada uno de los Anexos de estas Especificaciones son todas las empresas afectadas por el Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia, cualquiera que sea la denominación social que en el futuro puedan adoptar, y sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones, cesiones u otras situaciones análogas, o por cualquier otro supuesto de cesión global o parcial del patrimonio, que producirán la subrogación en los derechos y obligaciones de la entidad promotora originaria por parte de la nueva o nuevas empresas.

2. La creación del plan surge de un acuerdo colectivo de ámbito supraempresarial que establecerá el proyecto inicial del plan. Como consecuencia del mismo, las Entidades Promotoras instan la creación del plan y/o participan en su desenvolvimiento, según se incorpore al Plan desde su inicio, o posteriormente en el caso de nuevas empresas.

3. Cada Entidad Promotora contará con un Anexo, que formará parte de las Especificaciones y que contendrá todas las condiciones particulares relativas a aquella y a sus empleados partícipes, constandingo en todo caso las contribuciones y prestaciones correspondientes.





Estos anexos no podrán contener cláusulas o acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto alguna de las condiciones generales de las especificaciones del Plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones/contribuciones y prestaciones.

Artículo 7.º Incorporación de nuevas Entidades Promotoras.

1. Igualmente podrán adquirir la condición de Entidades Promotoras las nuevas empresas que se incorporen con posterioridad al Plan una vez constituido.

2. Las nuevas Entidades que deseen incorporarse como Promotoras deberán presentar a la Comisión de Control del Plan una solicitud de admisión que deberá contener los siguientes extremos:

- a) Proyecto de Anexo a que hace referencia el apartado 3 del artículo 6.
- b) Declaración de aceptación de las Especificaciones del Plan y de las Normas de Funcionamiento del Fondo.

3. La incorporación efectiva de las nuevas Entidades Promotoras requerirá la aprobación de la Comisión de Control del Plan y deberá comunicarse la misma a la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones dentro del plazo de treinta días desde el acuerdo de admisión, acompañando certificación de éste junto con el Anexo correspondiente.

Artículo 8.º Separación de Entidades Promotoras.

1. La separación de una Entidad Promotora del Plan de Pensiones podrá tener lugar en los siguientes supuestos:

- a) Cuando lo acuerden la empresa con la representación de sus trabajadores, con el objeto de incorporar a aquéllos y sus derechos consolidados y económicos en otro Plan de Pensiones del sistema de empleo promovido por la empresa o al que se incorpore, en los siguientes casos:
 - I. Si como resultado de operaciones societarias, la Entidad resulte a la vez promotora del presente Plan de Pensiones y de otro u otros planes de pensiones del sistema de empleo, y se acuerde la concentración en uno distinto de aquél.
 - II. En cualquier otro supuesto, si así lo acuerdan la Entidad Promotora y la representación de sus trabajadores.
- b) Por acuerdo de la Comisión de Control del Plan al entender que alguna Entidad Promotora ha dejado de reunir las condiciones o criterios generales establecidos en las presentes Especificaciones para la adhesión y permanencia de alguna Entidad en el Plan.
- c) En el caso de que alguna de las causas de terminación de los planes de pensiones establecidas en la normativa afecte exclusivamente a una Entidad Promotora del Plan. La Comisión de Control del Plan acordará la baja del Plan de la Entidad Promotora en cuestión en el plazo de dos meses desde que se ponga de manifiesto dicha causa.

2. La separación dará lugar al traslado de los Partícipes y Beneficiarios correspondientes a la entidad afectada y de sus derechos a otro Plan de empleo promovido por aquélla o por la resultante o resultantes de operaciones societarias.

3. Una vez formalizado el nuevo Plan de Pensiones o formalizada la incorporación al Plan o Planes de Pensiones que procedan, 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 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.

4. La separación no dará lugar a descuento o penalización alguna sobre los derechos económicos de los Partícipes y Beneficiarios afectados.



**Artículo 9.º Derechos de las Entidades Promotoras.**

Corresponde a las Entidades Promotoras el ejercicio de los derechos reconocidos en la normativa vigente y en las presentes Especificaciones y, en particular, los siguientes:

- a) Participar en la Comisión de Control del Plan, mediante la designación de los vocales que le representen y ejercer las correspondientes funciones, en los términos expresados en estas especificaciones.
- b) Ser informado de la evolución financiera y actuarial del Plan de Pensiones.
- c) Recibir los datos personales y familiares de los Partícipes que resulten necesarios para determinar sus aportaciones al Plan.

Artículo 10.º Obligaciones de las Entidades Promotoras.

Las Entidades Promotoras estarán obligadas a:

- a) Realizar el desembolso de las contribuciones en la cuantía, forma y plazos previstos en estas Especificaciones.
- b) Facilitar los datos que sobre los Partícipes le sean requeridos por la Comisión de Control y sean necesarios al objeto de realizar sus funciones de supervisión y control, garantizándose la intimidad, reserva y confidencialidad de los datos.
- c) Las demás obligaciones que establezcan las presentes Especificaciones y la normativa vigente.

CAPÍTULO II – DE LOS PARTICIPES**Artículo 11.º Partícipes.**

1. Será Partícipe del Plan de Pensiones cualquier empleado de alguna de las Entidades Promotoras, cualquiera que sea la forma de contratación laboral, salvo que, en el plazo de un mes desde que pueda ostentar tal condición, declare expresamente por escrito a la Comisión de Control del Plan su deseo a no ser incorporado al mismo.

2. Asimismo el empresario individual que realice contribuciones empresariales a favor de sus trabajadores como Entidad Promotora en virtud de relación laboral podrá figurar como partícipe.

Artículo 12.º Alta de un Partícipe en el Plan.

1. Todo empleado, que cumpla los requisitos previstos en los párrafos siguientes de este Apartado 12.1, se entenderá adherido directamente al Plan, aceptando cuantas estipulaciones se contienen en las presentes Especificaciones y los derechos y obligaciones que se derivan de las mismas salvo que, en el plazo de un mes, declare expresamente por escrito a la Comisión de Control del Plan su deseo a no ser incorporado al mismo. Si tal manifestación la efectuara el trabajador ante la correspondiente Entidad Promotora, ésta la trasladará a la Comisión de Control.

Se integrarán en el Plan de Pensiones todas las trabajadoras. Para la integración inicial en el Plan de Pensiones, se tendrá en cuenta la antigüedad acreditada por cada persona asalariada, en la empresa en la que preste servicios en el momento de la formalización del Plan de Pensiones.

Una vez formalizado el Plan de Pensiones, la antigüedad a considerar a efectos de determinar el derecho de integración en el mismo, será la acumulada que se acredite en cualquiera de las empresas del Sector.

Desde el momento en que una persona se incorpora al Plan de Pensiones, los cambios de empresa posteriores, siempre que se trate de empresas integradas, bien en el ámbito del Plan de Pensiones, o bien en el de este Convenio, no exigen la acreditación de nuevo período de carencia. La mera pertenencia al Plan de Pensiones supone la obligación del nuevo empleador de efectuar las contribuciones que correspondan desde el inicio de la nueva relación laboral.





2. Ningún trabajador que reúna los requisitos exigidos para ser Partícipe podrá ser discriminado en el acceso al Plan.

3. Para los trabajadores que se incorporen a cualquiera de las Entidades Promotoras después de la formalización del Plan de Pensiones, su fecha de alta en el mismo se producirá con efectos de su respectiva fecha de ingreso en la empresa correspondiente, salvo que expresa e individualmente el trabajador opte por no adherirse al Plan.

Los trabajadores cumplimentarán y firmarán el Boletín de Datos Personales de forma simultánea a la suscripción de su contrato de trabajo, sin que la no suscripción de este documento, salvo que sea por expresa negativa del trabajador, impida su incorporación como Partícipe al Plan de Pensiones.

4. Cada Entidad Promotora pondrá en conocimiento de la Comisión de Control del Plan, mensualmente, las nuevas incorporaciones que se produzcan en dicho período, junto con el Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios suscrito, en su caso, por el nuevo empleado.

5. Con ocasión de su incorporación al Plan, el Partícipe tendrá derecho a obtener un ejemplar de las Especificaciones del mismo y de la Declaración de Principios de Política de Inversión del fondo de pensiones al que se encuentra adscrito y el certificado de pertenencia.

Artículo 13.º Baja de un Partícipe en el Plan.

Los Partícipes causarán baja en el Plan por alguna de las causas siguientes:

- a) Adquirir la condición de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- b) Por fallecimiento del Partícipe.
- c) Por la efectiva movilización de la totalidad de los Derechos Consolidados del Partícipe a otro plan de pensiones, una vez producida la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente sin pasar a prestar servicios para otra Entidad que ostente a su vez la condición de promotora de este Plan.
- d) Por terminación del Plan, procediéndose a la movilización de los Derechos Consolidados según lo establecido en el artículo 30 de las presentes Especificaciones

Artículo 14.º Derechos de los Partícipes.

Corresponden a los Partícipes del Plan los siguientes derechos:

- a) Recibir la contribución de la Entidad Promotora a su favor de acuerdo con lo previsto en el artículo 27 de las presentes Especificaciones y el Anexo que corresponda en cada caso.
- b) La titularidad sobre los Derechos Consolidados que le correspondan conforme a estas Especificaciones y a las disposiciones generales aplicables.
- c) Mantener sus Derechos Consolidados en el Plan, con la condición de Partícipe en suspenso, en las situaciones previstas en estas Especificaciones.
- d) La facultad de movilizar sus Derechos Consolidados en los supuestos y formas previstos en estas Especificaciones, de conformidad con lo dispuesto en la legislación de Planes y Fondos de Pensiones.
- e) Hacer efectivos los Derechos Consolidados en los supuestos de enfermedad grave y paro de larga duración, de conformidad con el artículo 31 de estas Especificaciones.
- f) Solicitar y recibir de las Entidades Gestora y Depositaria el certificado individual de pertenencia al Plan.
- g) Obtener de la Comisión de Control, en el momento de causar alta en el Plan, copia de las presentes Especificaciones y de la Declaración de Principios de Política de Inversión del Fondo de Pensiones al que se encuentra adscrito.





- h) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año una certificación, referida a 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las aportaciones directas o que se le hayan imputado individualmente en ese período y del valor de sus Derechos Consolidados a 31 de diciembre de cada año.
- i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

Esta información contendrá asimismo un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, con expresa indicación de la totalidad de los gastos del fondo en la parte que sean imputables al Plan expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición y, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

- j) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.
- k) Participar en el desenvolvimiento del Plan, a través de sus representantes en la Comisión de Control, y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma.
- l) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.
- m) Recibir extracto semestral que recoja los acuerdos más significativos de la Comisión de Control, a juicio de la misma.

Artículo 15.º Obligaciones de los Partícipes.

Son obligaciones de los Partícipes:

- a) Comunicar por escrito a la Comisión de Control del Plan y, en su caso, a la Entidad Promotora que le corresponda, las circunstancias personales y familiares que le sean requeridas para determinar las contribuciones que en cada momento deben realizarse para el mismo o las prestaciones que se hayan devengado. Asimismo, deberán comunicar cualquier modificación que se produzca en dichos datos. En cualquier caso, se garantizará la absoluta confidencialidad de dichos datos.
- b) Permitir a la Entidad Promotora correspondiente la entrega de datos que sobre los Partícipes resulten necesarios a la Comisión de Control para el desarrollo de sus funciones a los efectos del presente Plan.
- c) Comunicar las contingencias y aportar la documentación necesaria para el percibo de las prestaciones, conforme a las presentes Especificaciones.
- d) Cumplir las normas establecidas en las presentes Especificaciones y en las demás disposiciones generales aplicables.

Artículo 16.º Partícipes en suspenso.

1. Se entiende por Partícipe en suspenso aquel para el cual su Entidad Promotora correspondiente ha cesado en la realización de contribuciones, pero mantiene sus Derechos Consolidados dentro del Plan.

2. Las Entidades Promotoras dejarán de efectuar sus contribuciones en los siguientes casos.

- a) Por extinción de la relación laboral del Partícipe con la Entidad Promotora correspondiente.
- b) Cuando el Partícipe se encuentre en situación de excedencia o tenga suspendida temporalmente su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente por alguna de las causas legalmente previstas, excepto en los supuestos previstos en el apartado 3 siguiente.





3. No se interrumpirán las contribuciones de las Entidades Promotoras a favor de los trabajadores que se encuentren en alguna de las siguientes situaciones:

- a) Incapacidad temporal del Partícipe -artículo 45.1c) del Estatuto de los Trabajadores.
- b) Maternidad, riesgo durante el embarazo, adopción o acogimiento, preadoptivo o permanente- Artículo 45. 1d) del Estatuto de los Trabajadores.
- c) Ejercicio de un cargo público representativo -artículo 45.1f) del Estatuto de los Trabajadores.
- d) Fuerza mayor temporal -artículo 45.1i) del Estatuto de los Trabajadores.
- e) Excedencia forzosa -artículo 45.1k) del Estatuto de los Trabajadores.
- f) Situaciones previstas en el artículo 9.1b) de la Ley Orgánica de Libertad Sindical.
- g) Cierre legal de la empresa -artículo 45.1m) del Estatuto de los Trabajadores.

4. Los Derechos Consolidados de los Partícipes en suspenso se verán ajustados por la imputación de los rendimientos y gastos que les correspondan mientras se mantengan en esa categoría.

Artículo 17.º Baja de los Partícipes en suspenso.

Un Partícipe en suspenso causará baja por alguno de los motivos siguientes:

- a) Por adhesión a otro Plan de Pensiones, ejercitando el derecho de movilizar sus Derechos Consolidados, una vez extinguida la relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente o producida la separación de ésta del Plan.
- b) Por pasar de nuevo a Partícipe pleno del Plan en caso de recuperar los requisitos establecidos en estas Especificaciones.
- c) Por pasar a la situación de Beneficiario, no derivada de otros Partícipes.
- d) Por fallecimiento.
- e) Por terminación del presente Plan, debiendo movilizar su Derecho Consolidado a otro Plan de Pensiones según lo dispuesto en estas Especificaciones.

Artículo 18.º Derechos y obligaciones de los Partícipes en suspenso.

1. Los derechos y obligaciones de los Partícipes en suspenso serán los mismos que el resto de Partícipes, salvo en cuanto al derecho a recibir contribuciones de la Entidad Promotora, pudiendo, no obstante, realizar aportaciones voluntarias al Plan.

2. Los Partícipes en suspenso tienen derecho a restablecer su situación en el Plan una vez que cese la causa que originó la suspensión, reanudándose las contribuciones de la Entidad Promotora correspondiente.

CAPÍTULO III. – DE LOS BENEFICIARIOS

Artículo 19.º Beneficiarios.

1. Serán Beneficiarios del Plan aquellas personas físicas que, habiendo sido o no partícipes del mismo, tengan derecho a la percepción de prestaciones.

2. En las contingencias de jubilación e incapacidad permanente, tendrá la condición de Beneficiario la persona física que en el momento de la producción del hecho causante ostente la condición de Partícipe.

3. En el caso de la contingencia de fallecimiento de un Partícipe o un Beneficiario tendrán la condición de Beneficiarios las personas designadas por el propio Partícipe o Beneficiario en el Boletín de Designación de Beneficiarios. A falta de designación expresa, el orden de prelación de Beneficiarios será el cónyuge superviviente o, en su caso, la pareja de hecho, los hijos, los demás herederos legales y, en defecto de todos ellos, el propio Plan de Pensiones.



**Artículo 20.º Baja de un Beneficiario en el Plan.**

Los Beneficiarios causarán baja en el Plan:

- a) Por recibir las prestaciones establecidas en estas Especificaciones en forma de capital, de una sola vez, extinguiéndose los derechos del Beneficiario en el Plan.
- b) Por agotar, en su caso, la percepción de prestación de renta temporal.
- c) Por fallecimiento.
- d) Por terminación del presente Plan.

Artículo 21.º Derechos de los Beneficiarios.

Son derechos de los Beneficiarios:

- a) Percibir las prestaciones derivadas del Plan cuando se produzca y acredite debidamente el hecho causante en la forma estipulada en estas Especificaciones, previa entrega de la documentación solicitada.
- b) Ostentar la titularidad de los recursos patrimoniales afectos al Plan en función de sus derechos económicos.
- c) Recibir durante el primer cuatrimestre de cada año, certificación de la Entidad Gestora, referida al 31 de diciembre del año inmediatamente anterior, con concreción de las cantidades percibidas durante el año y de las retenciones practicadas, así como sus derechos económicos en el Plan.
- d) Participar en el desenvolvimiento del Plan a través de sus representantes en la Comisión de Control y ostentar, en su caso, la condición de electores y elegibles para representantes en la misma, en los términos señalados en estas Especificaciones.
- e) Realizar por escrito, a la Comisión de Control del Plan, las consultas, sugerencias, reclamaciones o aclaraciones que crean convenientes sobre el funcionamiento del Plan.
- f) Recibir, a través de la Comisión de Control del Plan, extracto de la memoria anual del Fondo de Pensiones.
- g) Solicitar, por escrito, a la Comisión de Control del Plan certificado de pertenencia al mismo.
- h) Conocer, a través de la Comisión de Control, el Balance, Cuenta de Resultados, Memoria e Informe de la Auditoría del Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan, incluyendo la totalidad de los gastos del fondo de pensiones, que sean imputables al plan.
- i) Recibir, a través de la Entidad Gestora o, en su caso, de la Comisión de Control con los datos suministrados por aquella, al menos con carácter trimestral, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, en la política de inversiones, de las comisiones de gestión y depósito del fondo donde esté integrado y de cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

Esta información contendrá asimismo un estado-resumen de la evolución y situación de los activos del fondo, los costes y la rentabilidad obtenida, con expresa indicación de la totalidad de los gastos del fondo en la parte que sean imputables al Plan expresados en porcentaje sobre la cuenta de posición y, en su caso, sobre la contratación de la gestión con terceras entidades.

Artículo 22.º Obligaciones de los Beneficiarios.

1. Los Beneficiarios deberán comunicar a la Entidad Gestora del Fondo los datos personales y familiares que le sean requeridos para justificar el derecho a la percepción de las prestaciones y su mantenimiento a lo largo del tiempo.

2. Asimismo, los Beneficiarios deberán comunicar a la Comisión de Control el acaecimiento de la contingencia.



**Artículo 23.º Designación de Beneficiarios.**

1. La designación de Beneficiarios se realizará a través de la entrega a la Comisión de Control del Plan del Boletín de Datos Personales y de Designación de Beneficiarios cumplimentado por el Partícipe.

2. Dicha designación de Beneficiarios será personal, debiendo quedar perfectamente identificados con nombre y dos apellidos, dirección y número de Documento Nacional de Identidad, en su caso. En el supuesto de que los designados sean extranjeros deberá mencionarse además su nacionalidad, número de identificación (N.I.F.) o Pasaporte.

3. Dicha designación de Beneficiarios incluirá, en caso de ser varios los designados en el mismo orden de prelación, las proporciones en que se percibirán las prestaciones. En su defecto los derechos económicos se distribuirán a partes iguales.

4. Será obligación del Partícipe el comunicar de forma fehaciente a la Comisión de Control las incidencias que se puedan producir con posterioridad a haberse entregado el antes mencionado Boletín cumplimentado, así como cualquier variación en la designación de Beneficiarios.

TÍTULO III. RÉGIMEN ECONÓMICO Y FINANCIERO**Artículo 24.º Sistema de financiación.**

El sistema de financiación del Plan consistirá en la capitalización financiera individual de las contribuciones correspondientes a cada uno de los Partícipes.

Artículo 25.º Adscripción a un Fondo de Pensiones.

1. El Fondo al que se adscribe el presente Plan es _____, Fondo de Pensiones, inscrito en el Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda con la clave _____ y en el Registro Mercantil de _____, Tomo _____, folio _____, Sección _____, hoja _____, inscripción _____, integrándose obligatoriamente en dicho Fondo las aportaciones al Plan.

2. La integración se realiza a través de la cuenta de posición del Plan en el Fondo, en las condiciones que se concretan en las presentes Especificaciones, y con cargo a la cual se atenderá el cumplimiento de las prestaciones derivadas del Plan.

CAPÍTULO I – APORTACIONES**Artículo 26.º Aportaciones y Contribuciones al Plan.**

1. Las contribuciones al Plan de Pensiones vendrán determinadas para cada Entidad Promotora por el Anexo que incorpora las condiciones particulares relativas a la misma.

2. Las contribuciones serán obligatorias para las Entidades Promotoras.

Artículo 27.º Contribuciones de las Entidades Promotoras.

1. Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada trabajador consistirán en 40 euros mensuales, que se aportarán al Plan de Pensiones en la misma fecha de abono de la nómina mensual correspondiente. Dicha cantidad se incrementará en 5 euros mensuales a partir del año 2024, y otros 5 euros a partir del año 2026.

Por acuerdo colectivo, esta contribución se podrá aumentar en aquellas empresas que así lo acuerden, incorporándolo a su Anexo correspondiente.





La primera aportación se efectuará una vez esté formalizado el Plan de Pensiones e incluirá las contribuciones correspondientes desde la entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia.

Las empresas no constituidas a la fecha de entrada en vigor del I Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia efectuarán la primera aportación en el mes de admisión al Plan y desde la fecha de solicitud de incorporación al mismo.

Las contribuciones de las Entidades Promotoras tendrán el carácter de irrevocables desde el momento de su devengo según las Especificaciones del Plan, aunque no se hayan hecho efectivas.

2. La diferenciación de contribuciones de las Entidades Promotoras correspondientes a cada Partícipe se realizará conforme a criterios objetivos previamente acordados en negociación colectiva de eficacia general.

3. Cada Entidad Promotora será responsable del cumplimiento de las obligaciones de contribución respecto de sus trabajadores-Participes previstas en su Anexo, sin perjuicio de la mediación en el pago de contribuciones que realice alguna de las Entidades Promotoras por cuenta de otras.

4. En todo caso, las contribuciones a cargo de cada Entidad Promotora no podrán exceder del límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.

5. Para los Participes de nueva incorporación, las contribuciones se realizarán con efectos de la fecha de ingreso en la empresa Promotora una vez transcurrido el período de carencia.

6. Para los empleados que causen baja en la empresa Promotora se realizará la contribución que corresponda, en el mes en que hayan causado baja y proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios desde la última contribución realizada.

Artículo 28.º Aportaciones de los Participes.

1. Los participes podrán realizar aportaciones al Plan de Pensiones, en efectivo o mediante cargo en cuenta. Para este último caso se requerirá la correspondiente autorización escrita, que deberá formalizar el Partícipe.

2. Tales aportaciones se realizarán directamente por el Partícipe, aunque resultará admisible la mera mediación en el pago por parte de un tercero, el cual habrá de acreditar ante la Entidad Depositaria del Fondo estar debidamente autorizado por aquel para efectuar el ingreso.

3. El Partícipe podrá fijar aportaciones periódicas mensuales, trimestrales, semestrales o anuales.

4. El Partícipe podrá modificar en cualquier momento la cuantía y periodicidad de sus aportaciones, así como interrumpir la realización de las mismas por periodo indeterminado.

5. En todo momento, el Partícipe podrá realizar aportaciones extraordinarias, independientemente de las que, en su caso, periódicamente venga realizando, así como movilizar al Plan derechos consolidados procedentes de otros planes, en los términos estipulados en la normativa vigente.

6. Las aportaciones voluntarias se llevarán a cabo por cualquiera de los procedimientos previstos al efecto por la Entidad Gestora, una vez aprobados por la Comisión de Control, siendo, una vez realizadas, irrevocables, por lo que bajo ningún concepto será admisible su anulación, salvo error material imputable a las Entidades Gestora o Depositaria del Fondo de Pensiones, sin perjuicio de la devolución del exceso de aportaciones a que se refiere el apartado 8 del presente artículo.

7. Con periodicidad trimestral la Entidad Gestora informará a la Comisión de Control de la cuantía individualizada de aportaciones y movilizaciones de derechos consolidados integrados voluntariamente por los Participes en el Plan, distinguiéndose las aportaciones periódicas de las extraordinarias. Dicho informe trimestral incluirá, también, datos relativos a la evolución de tales aportaciones y derechos, así como todos aquellos que oportunamente se acuerden.





8. En ningún caso la suma de las aportaciones anuales imputadas por la Entidad Promotora y las que voluntariamente sean realizadas por los Partícipes superará el límite legal establecido. A tal efecto:

- a) Al alcanzarse dicho límite se interrumpirán las aportaciones voluntarias periódicas previstas, así como la posibilidad de realizar aportaciones extraordinarias.
- b) En el supuesto de excesos por concurrencia de aportaciones del promotor y el partícipe, se devolverán en primer lugar las aportaciones del partícipe.
- c) En todo caso, serán irrevocables las aportaciones efectuadas por el promotor ajustadas a las condiciones estipuladas en estas especificaciones y a los límites establecidos en la Ley.

CAPÍTULO II – DERECHOS CONSOLIDADOS

Artículo 29.º Derechos Consolidados.

1. Constituirán Derechos Consolidados del Partícipe la cuota parte del fondo de capitalización que le corresponda en función de las aportaciones, directas o imputadas, y las rentas generadas por los recursos invertidos, atendiendo, en su caso, a los quebrantos, costes y gastos que se hayan producido.

2. Los Derechos Consolidados únicamente podrán hacerse efectivos para satisfacer las prestaciones del Plan o en los supuestos de enfermedad grave o desempleo de larga duración, en los casos y en los términos previstos en la normativa vigente.

3. Estos Derechos Consolidados no podrán ser objeto de embargo, traba judicial o administrativa, hasta el momento en que se cause la prestación o se hagan efectivos en los supuestos de enfermedad o paro de larga duración mencionados.

Artículo 30.º Movilización de Derechos Consolidados.

1. Los Derechos Consolidados serán movilizables en los supuestos contemplados por la legislación de Planes y Fondos de Pensiones y por estas Especificaciones.

2. El Partícipe que extinga su relación laboral con su Entidad Promotora y no pase a prestar servicios con otra Entidad Promotora de este Plan podrá movilizar sus Derechos Consolidados a otro plan de pensiones que él designe. Para ello, deberá entregar a la Comisión de Control del Plan o a la Entidad Gestora certificación expedida por el nuevo plan aceptando su admisión e indicando los datos identificativos de la cuenta del Fondo de Pensiones al que dicho plan se encuentre adscrito, a efectos de realizar la transferencia pertinente. Si no se produjese la designación indicada, se le considerará Partícipe en suspenso, desde la extinción de la relación laboral con la Entidad Promotora.

En tanto no se produzca la transferencia o movilización de los Derechos Consolidados, el Partícipe tendrá la condición de Partícipe en suspenso y aquellos se verán ajustados por la imputación de resultados que le correspondan durante el período de su mantenimiento en el Plan.

3. La movilización de la totalidad de los derechos consolidados causará la baja del Partícipe en el Plan.

4. En el supuesto de movilización de Derechos Consolidados, su cuantía será igual al valor certificado en el día inmediatamente anterior al que se realice la efectiva movilización, minorada en los gastos que legalmente procedan.

5. Los Partícipes podrán movilizar al presente Plan los Derechos Consolidados que tengan en otro plan de pensiones, con arreglo al procedimiento previsto en el artículo 28º.5 de estas Especificaciones.

6. Los gastos que se deriven de la transferencia de los Derechos Consolidados correrán a cargo exclusivamente del titular de tales derechos.

7. Por terminación del plan.



**Artículo 31.º Supuestos excepcionales de liquidez de los Derechos Consolidados.**

1. Los derechos consolidados de los Partícipes solo se harán efectivos a los exclusivos efectos de su integración en otro Plan de Pensiones, preferentemente del sistema de empleo.

2. No obstante, el Partícipe, con carácter excepcional, podrá hacer efectivos sus derechos consolidados en el caso de que se vea afectado por una enfermedad grave o situación de desempleo de larga duración.

I) Enfermedad Grave.**a) Se entenderá enfermedad grave.**

Cualquier dolencia o lesión física o psíquica del partícipe o bien su cónyuge, o alguno de los ascendientes o descendientes de aquellos en primer grado, o persona que, en régimen de tutela o acogimiento, conviva con el Partícipe o de él dependa.

Dicha dolencia será tal que incapacite temporalmente para la ocupación o actividad habitual de la persona durante un periodo continuado mínimo de tres meses, y que requiera intervención clínica de cirugía mayor en un centro hospitalario o tratamiento en el mismo, o que genere secuelas permanentes que limiten parcialmente o impidan totalmente la ocupación o actividad habitual.

b) Para que sea considerada enfermedad grave a estos efectos, tendrá que acreditarse mediante certificado médico de los servicios competentes de las entidades sanitarias del Sistema de Salud o entidades concertadas que atiendan al afectado:**c) Los supuestos anteriores se reputarán enfermedad grave en tanto no den lugar a la percepción por el Partícipe de una prestación por incapacidad permanente en cualquiera de sus grados, conforme al Régimen de Seguridad Social, y siempre que supongan para el Partícipe una disminución de su renta disponible por aumento de gastos o reducción de sus ingresos.****II) Desempleo de larga duración.****a) Tendrá la consideración de desempleo de larga duración, a los efectos previstos en el presente artículo, la situación legal de desempleo del Partícipe durante un periodo continuado de, al menos, doce meses, siempre que estando inscrito en el Instituto Nacional de Empleo u organismo público competente, como demandante de empleo, no perciba prestaciones por desempleo en su nivel contributivo.****b) Se entenderá como situación legal de desempleo la derivada de la extinción de la relación laboral del Partícipe con los Promotores del Plan de Pensiones, de conformidad con lo establecido en el artículo 267 del Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley General de la Seguridad Social.**

Los derechos consolidados podrán hacerse efectivos mediante un pago o en pagos sucesivos en tanto se mantengan dichas situaciones debidamente acreditadas. La percepción de los derechos consolidados no será incompatible con la realización por parte del Promotor de Contribuciones al Plan de Pensiones mientras se mantenga dicha circunstancia.

El Partícipe afectado por una de las situaciones descritas deberá aportar a la Comisión de Control la documentación acreditativa de dicha situación, pudiendo esta última, solicitar, si lo considera oportuno, documentación adicional que será contrastada por parte de la Entidad Gestora antes de proceder al pago con cargo al Derecho Consolidado.



**CAPÍTULO III – PRESTACIONES****Artículo 32.º Prestaciones.**

Las prestaciones, consistentes en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los Beneficiarios del presente Plan de Pensiones acaecida la contingencia cubierta por el mismo, son las siguientes:

1. Prestación por jubilación

- 1.1. Todo Partícipe tendrá derecho a esta prestación cuando acceda a la jubilación conforme a lo previsto en el régimen de Seguridad Social correspondiente, sea la edad ordinaria, anticipada o posteriormente.
- 1.2. Caso de no ser posible el acceso del Partícipe a la jubilación, se entenderá producido el hecho causante de esta contingencia a partir de los 65 años siempre que el Partícipe cese o haya cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones y no se halle cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social
- 1.3. Las personas que, conforme a la normativa de la Seguridad Social, se encuentren en la situación de jubilación parcial tendrán la condición de partícipe para la cobertura de las contingencias previstas en este plan susceptibles de acaecer, pudiendo realizar aportaciones para la jubilación total.
- 1.4. Asimismo, el Partícipe podrá anticipar el cobro de la prestación correspondiente a jubilación siempre que acredite la simultanea concurrencia de las siguientes circunstancias:
 - a) Cesar o haber cesado su relación laboral con la Entidad Promotora correspondiente de este Plan de Pensiones.
 - b) Tener cumplidos 60 años o más de edad.
 - c) No hallarse cotizando para la contingencia de jubilación en ningún régimen de la Seguridad Social, sin perjuicio de que, en su caso, continúe asimilado al alta en alguno de ellos.
 - d) No reunir aún los requisitos para la obtención de la prestación de jubilación en el régimen de la Seguridad Social correspondiente.
 - e) No realizar aportaciones, ni directas ni imputadas, a éste ni a ningún plan de pensiones para la contingencia de jubilación.
 - f) Este caso de anticipación no podrá tener lugar en el supuesto en el que no sea posible el acceso a la jubilación, en cuyo caso la contingencia se entenderá producida a partir de la edad ordinaria de jubilación en el Régimen General de la Seguridad Social.

2. Prestación por fallecimiento.

Si un Partícipe o un Beneficiario del Plan falleciese, el Beneficiario/s por ellos designados o acreditados según el apartado 3 del artículo 19, percibirán la prestación por fallecimiento en la forma y proporción que, en su caso, dicho Partícipe o Beneficiario haya establecido.

3. Prestación por incapacidad permanente.

Si un Partícipe, antes de causar derecho a la prestación por jubilación, causara baja en la empresa por quedar en situación de incapacitado en cualquiera de los grados siguiente: total, absoluta y gran invalidez, percibirá la prestación por incapacidad permanente prevista por el Plan, independientemente del hecho determinante de dicha incapacidad. Se entenderá por incapacidad permanente en sus distintos grados la situación que así sea reconocida y declarada por el Instituto Nacional de la Seguridad Social u organismo competente o, en su caso, por el Órgano Jurisdiccional competente.



**Artículo 33.º Cuantía de las prestaciones.**

La cuantía de las prestaciones será igual al Derecho Consolidado de cada Partícipe en el momento de producirse el hecho causante de las mismas.

Artículo 34.º Forma de cobro de las prestaciones.

1. Los Beneficiarios del presente Plan, acaecida la contingencia cubierta por el mismo, podrán elegir la percepción de la prestación correspondiente en forma de capital, en forma de renta, financiera o actuarial, en forma mixta o por cualquier fórmula distinta a las previstas anteriormente siempre que se perciban en forma de renta sin periodicidad regular.

2. La prestación en forma de capital consistirá en la percepción de pago único que, podrá ser inmediato a la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

En cualquier caso, si llegado el vencimiento, el beneficiario no señalase en el plazo establecido 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.

3. La prestación en forma de renta consistirá en la percepción de dos o más pagos sucesivos con periodicidad regular siendo al menos uno en cada anualidad.

El pago de estas rentas podrá ser inmediato desde la fecha de la contingencia o diferido a un momento posterior.

La prestación en forma de renta podrá adoptar, a criterio y elección del beneficiario la modalidad de renta financiera o de renta actuarial.

La cuantía de la renta podrá ser constante o revalorizable.

La revalorización de las prestaciones podrá preverse en las siguientes condiciones:

- a) Rentas aseguradas: la revalorización sólo será posible fijando como índice de revalorización una cifra concreta, en el momento de elección de esta forma de cobro.
- b) Rentas no aseguradas: la revisión periódica de la renta podrá hacerse conforme a un índice predeterminado en el momento de elección de esta forma de cobro. En este caso serán admisibles, además de los índices previstos para las rentas aseguradas, cualquier otro que pueda ser objetivado, por ejemplo, evolución del Índice de Precios al Consumo del año anterior, o cualquier otro que permita la actualización de la prestación en forma de renta.

El plan podrá realizar la contratación exterior del aseguramiento de la prestación con la reversibilidad de rentas o ser garantizada por el propio plan, en cuyo caso deberá constituir el correspondiente margen de solvencia.

A criterio y elección del beneficiario, esta prestación podrá ser con reversión a las personas que éste designe, de forma que en caso de fallecimiento del citado beneficiario la citada renta o un determinado porcentaje pasaría a sus beneficiarios, quienes la percibirían durante el tiempo que estuviera establecido.

4. La prestación en forma mixta consistirá en la combinación de cualquiera de las modalidades de renta con un único cobro en forma de capital, debiéndose ajustar ambos a lo establecido en los apartados anteriores.

5. La prestación por cualquier otra fórmula, distinta de las previstas anteriormente, siempre requerirá que la prestación se perciba en forma de renta sin periodicidad regular.



**Artículo 35.º Solicitud de la prestación y documentación acreditativa.**

1. El Beneficiario o su representante legal comunicará por escrito a la Comisión de Control del Plan de Pensiones o a la Entidad Gestora el acaecimiento de la contingencia cubierta por el Plan, señalando la forma elegida para el cobro de la prestación y presentando la correspondiente documentación.

2. Para el reconocimiento de las prestaciones será necesario aportar la siguiente documentación:

- a) En los casos de jubilación: D.N.I. y documento que acredite la jubilación o, en su caso, el cumplimiento de 65 años sin derecho a prestación pública de jubilación.
- b) En los casos de fallecimiento del Partícipe o Beneficiario: certificado de defunción, documento acreditativo de su condición de Beneficiario. En defecto de designación expresa de beneficiarios, se deberá acreditar su condición de heredero.

En los supuestos de parejas de hecho será válida la inscripción en un Registro Administrativo de estas situaciones o las pruebas razonables que acrediten tal situación de convivencia.

- c) En los casos de incapacidad permanente: DNI, copia de la propuesta y resolución definitiva del Instituto Nacional de la Seguridad Social o, en su caso, sentencia del órgano jurisdiccional social.

3. La Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el Plan notificará por escrito al beneficiario el reconocimiento de su derecho a la prestación, dentro del plazo máximo de quince días 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 y demás elementos definitorios de la prestación de acuerdo con la opción señalada por aquél.

4. Si la prestación se percibe en forma de capital inmediato, se abonará al beneficiario por transferencia bancaria, dentro del plazo máximo de siete días desde que éste presentase la documentación correspondiente.

5. La Entidad Gestora del Fondo en el que esté integrado el Plan dará información a la Comisión de Control de todas aquellas prestaciones reconocidas, así como de cualquiera de los extremos que en que estas se configuren.

TÍTULO IV. LA COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN**Artículo 36.º Objeto y domicilio.**

El funcionamiento y ejecución del Plan será supervisado por la Comisión de Control, que tendrá su sede en Segovia.

Artículo 37.º Composición de la Comisión de Control.

1. La Comisión de Control se ajustará al sistema de representación conjunta y estará constituida inicialmente por 8 miembros; 4 en representación de los Partícipes y Beneficiarios y 4 en representación de las Entidades Promotoras.

2. La incorporación futura de una nueva empresa al Plan, no alterará la composición de la Comisión de Control hasta su próxima renovación

Artículo 38.º Elección-designación de la Comisión de Control.

Los miembros de la Comisión de Control del presente Plan serán designados por los representantes de las Entidades Promotoras y por las organizaciones sindicales más representativas en el ámbito supraempresarial

1. Designación de los representantes de las Entidades Promotoras

- 1.1. Los representantes de las Entidades Promotoras en la Comisión de Control serán las personas designadas libremente al efecto por las mismas en cada momento, debiendo ser confirmados cuando lleven cuatro años en el cargo.





- 1.2. No obstante, las Entidades Promotoras podrán revocar el nombramiento en cualquier momento y sustituir a sus representantes designando otros en lugar de los nombrados con anterioridad para cada período.
- 1.3. La designación, revocación o sustitución será comunicada a la Comisión de Control por representante/s de las Entidades Promotoras facultado/s para ello.
2. Designación de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios
 - 2.1. Los representantes de los Partícipes y Beneficiarios en la Comisión de Control serán designados conjuntamente por parte de la representación de los trabajadores en la Mesa Negociadora del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Segovia, y en su defecto se solicitará certificación de la Dirección General de Trabajo a este respecto. Los partícipes asumirán la representación de los beneficiarios.
 - 2.2. La designación se efectuará por las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito sectorial antes mencionado, tomando como grado de representación el de cada organización sindical.
 - 2.3. Los miembros designados habrán de contar como mínimo, con el apoyo de las organizaciones sindicales que representen el cincuenta y un por ciento (51%) de los miembros de comités de empresa y delegados de personal del sector, en el momento de realizarse la elección.
 - 2.4. Con objeto de acreditar la elección de los representantes de partícipes y beneficiarios, cuando proceda efectuar la renovación cuatrienal, las organizaciones sindicales con implantación en el ámbito de las empresas promotoras, que cuenten con, al menos, el 51% de la suma de los delegados de personal y miembros de comités de empresa en dichas empresas, suscribirán un Acuerdo escrito por el que designarán a los representantes de partícipes y beneficiarios en la Comisión de Control.
 - 2.5. Tal Acuerdo será remitido a la Comisión de Control saliente que procederá a su renovación, en el plazo de un mes desde la recepción del Acuerdo mencionado.
 - 2.6. Una vez aceptada, la representación tendrá una duración de cuatro años, pudiendo los representantes ser renovados.
 - 2.7. La renovación de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios se realizará en su totalidad cada cuatro años desde la constitución de la Comisión de Control.
 - 2.8. Durante el mandato, cada organización sindical, que haya nombrado uno o varios miembros de la comisión de control, en representación de partícipes y beneficiarios, dentro del Acuerdo conjunto de designación que se regula en el apartado 2.4. podrá sustituir por cualquier causa (dimisión, revocación del nombramiento adoptado por la propia organización sindical, fallecimiento,...) a su/s representante/s designando otro u otros en lugar del/los nombrado/s con anterioridad a la finalización del período para el que fueron elegidos. En tal supuesto, el mandato del nuevo miembro de la comisión de control se extenderá, únicamente, hasta la finalización del mandato ordinario de la persona sustituida.
 - 2.9. En el supuesto de que, vencido el mandato de la Comisión de Control, no se le hubiese realizado notificación del Acuerdo de designación regulado en este apartado, la Comisión de Control promoverá la determinación de los representantes de los Partícipes y Beneficiarios aplicando para ello la regla de la proporcionalidad entre los representantes de las organizaciones sindicales más representativas en la Mesa Negociadora. Para ello solicitará certificación en el Ministerio de Trabajo y comunicará a cada organización sindical el número de representantes que les corresponde en la Comisión de Control requiriéndoles para su designación en el plazo de un mes.



**Artículo 39.º Presidencia y Secretaría.**

1. Los miembros de la Comisión de Control designarán entre sí a quienes hayan de ejercer la Presidencia y la Secretaría con las funciones inherentes a estos cargos.

2. La Presidencia de la Comisión de Control del Plan la ostentará una persona elegida entre los representantes de los Partícipes en dicho órgano y a propuesta de éstos.

3. El Secretario será elegido de entre los representantes de las Entidades Promotoras.

4. Asimismo se nombrará un Vicepresidente y un Vicesecretario que asumirán las funciones de Presidente y Secretario respectivamente en ausencia de éstos.

Artículo 40.º Gratuidad de los cargos.

Los miembros de la Comisión de Control ejercerán sus funciones gratuitamente, siéndoles reembolsados por el Fondo los gastos necesarios y justificados en que hayan incurrido en el desempeño de sus funciones.

Artículo 41.º Incapacidades e incompatibilidades.

No podrán ser miembros de la Comisión de Control del Plan de Pensiones aquellas personas que ostenten, directa o indirectamente, una participación superior al 5% del capital desembolsado de la Entidad Gestora de Fondos de Pensiones. Igualmente, la adquisición de acciones de la Entidad Gestora en un porcentaje superior al anteriormente indicado por los miembros de la Comisión de Control producirá su cese en la misma.

Artículo 42.º Funciones de la Comisión de Control.

1.– La Comisión de Control del Plan tendrá las siguientes funciones:

- a) Supervisar el cumplimiento de las cláusulas del Plan en todo lo que se refiere a los derechos de sus Partícipes y Beneficiarios, en relación con el resto de elementos personales del mismo, así como en relación con el Fondo y con las Entidades Gestora y Depositaria que intervengan en la administración.
- b) Seleccionar el actuario o actuarios que deban certificar la situación y dinámica del Plan, así como al resto de profesionales que se consideren necesarios en el asesoramiento y atención a los intereses del propio Plan, Partícipes y Beneficiarios.
- c) Nombrar los representantes de la Comisión de Control del Plan en la Comisión de Control del Fondo de Pensiones al que esté adscrito.
- d) Acordar modificaciones al presente Plan de Pensiones en los casos y según el procedimiento establecido en las presentes Especificaciones.
- e) Aprobar las modificaciones que estime pertinentes sobre aportaciones, contribuciones, prestaciones u otras variables, derivadas de las revisiones actuariales requeridas por la normativa de Planes y Fondos de Pensiones, en los casos y conforme a los procedimientos que se establecen en estas Especificaciones.

Por lo que se refiere al régimen de prestaciones, aportaciones y contribuciones modificado por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general, la Comisión de Control adaptará las presentes Especificaciones a lo establecido en el citado acuerdo, según el artículo 45 de ellas.

- f) Supervisar la adecuación del saldo de la Cuenta de Posición del Plan en el Fondo de Pensiones a los requerimientos del régimen financiero del propio Plan, así como el estricto cumplimiento por las Entidades Gestora y Depositaria de sus obligaciones para con los intereses de los Partícipes y Beneficiarios del Plan, de conformidad con los contratos que a tal efecto se establezcan.
- g) Representar judicial y extrajudicialmente los intereses de los Partícipes y Beneficiarios ante el Fondo de Pensiones, las Entidades Gestora y Depositaria y, en general, ante cualesquiera terceros, sean personas físicas o jurídicas.
- h) Acordar la movilización de la Cuenta de Posición del Plan a otro Fondo.





- i) Remitir a los Partícipes y, en su caso, Beneficiarios, al menos trimestralmente, información sobre la evolución y situación de sus derechos económicos en el Plan, así como de los cambios acontecidos en la normativa aplicable, en las Especificaciones del Plan, en las normas de funcionamiento, política de inversiones y comisiones de gestión y depósito del Fondo donde esté integrado y cualesquiera otros aspectos que pudieran afectarles.

A fin del correcto desempeño de sus funciones, y en lo que a la comunicación de la evolución y situación de los derechos económicos en el Plan se refiere, la Comisión de Control precisará, la información individualizada que los Partícipes y Beneficiarios recibirán directamente de la Entidad Gestora del Fondo, que se limitará a ejecutar el envío que realiza la Comisión de Control y, bajo la denominación de ésta, si bien indicando que es la Entidad Gestora la que ha suministrado la información individualizada que es objeto de este envío. Además, la Comisión de Control determinará el contenido, con datos globales, del informe de gestión que la Entidad Gestora deberá remitir a dicha Comisión.

- j) Decidir en las demás cuestiones sobre las que las disposiciones generales aplicables y las presentes Especificaciones le atribuyen competencia.
- k) Atender y resolver las consultas y reclamaciones que le formulen los Partícipes y Beneficiarios e instar en su caso, lo que proceda ante el Fondo de Pensiones o ante la Entidad Gestora.
- l) Acordar la terminación del Plan de conformidad con lo que establece el artículo 46º de las presentes Especificaciones.
- m) Seleccionar la Compañía Aseguradora que, en su caso, pueda cubrir las prestaciones definidas del Plan y aquellas pagaderas en forma de renta.
- n) Acordar la presencia en las reuniones de cualquier asesor, Partícipe, Beneficiario o tercera persona necesaria para el esclarecimiento de los temas a tratar.

2.– El Presidente de la Comisión tendrá las siguientes funciones:

- a) La representación legal de la Comisión de Control, ejercitando cuantas acciones administrativas y judiciales se estimen oportunas, y sin perjuicio de la posibilidad de otorgar poderes a terceros conforme decida la propia Comisión o, en su defecto, informando a la misma en el menor plazo posible a efectos de su ratificación.
- b) La presidencia y dirección de las reuniones de la Comisión de Control, actuando de moderador en las mismas, haciendo ejecutar los acuerdos adoptados en aquella y pudiendo delegar estas facultades con carácter general o particular.
- c) La convocatoria de toda clase de reuniones, previa elaboración y comunicación a todos los miembros del Orden del Día.
- d) Las demás que pueda delegarle la Comisión de Control.

3.– Serán funciones del Secretario:

- a) Levantar el Acta correspondiente de cada reunión con el Visto Bueno del Presidente.
- b) Llevar registro de las Actas, así como de toda clase de escritos dirigidos a la Comisión de Control.
- c) Custodiar la documentación relativa al Plan, que físicamente permanecerá en el local de la Comisión de Control, salvo que ésta acuerde otra ubicación.
- d) Expedir certificaciones, con el Visto Bueno del Presidente, sobre las Actas y sobre las comunicaciones que se hayan de realizar a Partícipes y Beneficiarios o a los organismos públicos a los que sea preceptivo según la normativa vigente.
- e) Las demás que puedan delegarle el Presidente o, en su caso, la misma Comisión de Control.



**Artículo 43.º Funcionamiento de la Comisión de Control.**

1. La Comisión de Control se reunirá en única convocatoria, al menos, semestralmente, en sesión ordinaria debidamente convocada por su Presidente. También podrá reunirse en sesión extraordinaria cuantas veces sea convocada por el Presidente a iniciativa propia o a solicitud de una cuarta parte de sus miembros.

Las convocatorias de las reuniones de la Comisión de Control deberán contener el Orden del Día de los asuntos a tratar y realizarse con al menos una semana de antelación a la fecha de su celebración, salvo que la reunión tenga carácter muy urgente, supuesto en que, se efectuará con dos días de anticipación. Si se hallasen congregados todos los miembros de la Comisión de Control y por unanimidad decidieran celebrar una reunión y la determinación de los asuntos a tratar en la misma, podrán hacerlo válidamente prescindiendo de la previa convocatoria.

2. La asistencia a la Comisión podrá ser personal o por representación conferida a otro miembro de la Comisión. La representación se ejercitará mediante delegación expresa y escrita para cada reunión pudiendo cualquier miembro ostentar más de una representación delegada.

La Comisión quedará válidamente constituida cuando, debidamente reunida, concurren la mayoría de sus miembros, directamente o por representación.

3. Cada miembro de la Comisión de Control tendrá un voto.

El derecho de voto puede ejercitarse a través de otro miembro mediante la representación delegada antes referida.

4. En general, y salvo que en las presentes Especificaciones se establezca otra cosa, la Comisión de Control adoptará los acuerdos por mayoría simple.

5. Requerirá al menos el 70% de los votos de los miembros que integren la Comisión de Control la adopción de los acuerdos en los siguientes casos.

- a) Modificación de las Especificaciones en todo lo relativo a:
 - a.1) Régimen, conceptos o cuantías de las contribuciones.
 - a.2) Selección de Actuario.
 - a.3) Cambio de Entidad Gestora, o Entidad Depositaria, o Fondo de Pensiones, o Entidad Aseguradora.
 - a.4) Modificación de las especificaciones del Plan de Pensiones.
- b) Terminación del Plan.

6. Dado que el Plan de Pensiones es de aportación definida para la contingencia de jubilación, la adopción de los acuerdos que afecten a la política de inversión del fondo de pensiones incluirá, al menos, el voto favorable de la mitad de los representantes de los Partícipes en la Comisión de Control.

Necesariamente se consideran decisiones que afectan a la política de inversión los acuerdos 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.





7. Cualquier otra modificación de estas Especificaciones distintas a las expuestas anteriormente en los apartados 5 y 6 se aprobarán por mayoría simple.

8. De cada reunión se extenderá por el Secretario la correspondiente Acta con el Visto Bueno del Presidente.

9. Los acuerdos de la Comisión de Control deberán ser ejecutados por el Presidente o, en su defecto, por la persona en quien éste último o la Comisión de Control haya delegado expresamente la facultad de ejecutar un acuerdo en concreto.

10. Los miembros de la Comisión de Control, individual o colectivamente, están obligados a guardar absoluta confidencialidad y reserva en lo inherente a su cargo, manteniendo secreto sobre las informaciones de carácter reservado relativas al presente Plan o a cualquiera de sus Empresa Promotoras, así como sobre los datos individuales de Partícipes y/o Beneficiarios que puedan llegar a conocer en virtud de su cargo. Esta obligación permanece incluso después de cesar en sus funciones.

TÍTULO V. REVISIÓN, MODIFICACIÓN Y TERMINACIÓN DEL PLAN

Artículo 44.º Revisión del Plan.

1. El sistema financiero y actuarial del Plan será revisado al menos cada tres años por un actuario y, en su caso, aquellos otros profesionales que sean precisos, distintos a los que pudieran intervenir en el desenvolvimiento normal del Plan.

2. Esta revisión financiero–actuarial comprenderá la evaluación individualizada relativa a cada empresa promotora, así como del plan de pensiones en su conjunto.

3. La revisión de los aspectos actuariales incluirá como mínimo la siguiente información:

- a) Descripción de los aspectos fundamentales del plan.
- b) Datos del colectivo valorado.
- c) Metodología actuarial.
- d) Hipótesis utilizadas.
- e) Análisis de las aportaciones, prestaciones y derechos consolidados y económicos.
- f) Resultados y análisis de las valoraciones actuariales.
- g) Análisis de la cuenta de posición del Plan.
- h) Análisis de la solvencia del Plan.
- i) Proyecciones efectuadas hasta la próxima revisión actuarial.
- j) Conclusiones y recomendaciones

4. Los aspectos financieros de la revisión se referirán a la política de inversión llevada a cabo, con relación a los objetivos y características del Plan y, como mínimo, incluirá los siguientes aspectos:

- a) Criterios básicos de la política de inversiones fijada por la comisión de control
- b) Características de los activos que integran la cartera
- c) Establecimiento de índices de referencia que reflejen la política y la estrategia de inversión
- d) Análisis de las posibles desviaciones respecto de los índices de referencia
- e) Políticas de gestión y distribución de activos según criterios de rentabilidad y riesgo y su adecuación a los objetivos y características del Plan.
- f) Análisis de sensibilidad de las inversiones
- g) Análisis de la duración de las carteras y de la congruencia de plazos respecto de las obligaciones del Plan.



**Artículo 45.º Modificación del Plan.**

1. El Plan podrá modificarse por la Comisión de Control según el procedimiento señalado en estas Especificaciones.

2. Asimismo, el régimen de prestaciones y aportaciones y contribuciones o cualesquiera otros extremos del Plan de Pensiones podrán ser modificados por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general en el ámbito de una o más Entidades Promotoras (supraempresarial). Una vez alcanzado este Acuerdo, los cambios de las Especificaciones que haya previsto serán de aplicación directa, formando parte del cuerpo normativo que constituyen éstas, sin necesidad de acto alguno por parte de la Comisión de Control con posterioridad a la adopción del mencionado Acuerdo sin perjuicio de la obligación de ésta de acomodar las Especificaciones y el Anexo correspondiente.

3. No obstante, la modificación de las condiciones particulares contenidas en los Anexos de cada empresa se realizará por acuerdo adoptado entre la misma y la representación de sus trabajadores, de acuerdo con las normas que se establezcan en los mencionados Anexos.

Estos anexos no podrán contener cláusulas o acuerdos que modifiquen o dejen sin efecto alguna de las condiciones generales de las especificaciones del Plan, incluido, en su caso, el régimen general de aportaciones y prestaciones.

4. Las modificaciones del Plan, efectuadas por cualquiera de las vías expresadas en los apartados anteriores, deberán ser comunicadas, por la Comisión de Control del Plan a los Partícipes y Beneficiarios.

Artículo 46.º Terminación del Plan.

1. Serán causas de terminación del presente Plan de Pensiones las siguientes:

- a) Disolución de todas las Entidades Promotoras del Plan. A estos efectos, no será causa de terminación del Plan la disolución de las Entidades Promotoras por fusión, cesión, escisión u otras situaciones análogas, absorción o venta de la empresa o de parte de su actividad, o por cualquier otro supuesto de cesión del patrimonio. La entidad resultante de la fusión o la cesionaria del patrimonio se subrogará en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora disuelta.
- b) Ausencia de Partícipes y Beneficiarios en el Plan de Pensiones durante un plazo superior a un año.
- c) Imposibilidad manifiesta de llevar a cabo las variaciones necesarias derivadas de la revisión del Plan.
- d) Por dejar de cumplir los principios básicos de los Planes y Fondos de Pensiones.
- e) Por la paralización de su Comisión de Control, de modo que resulte imposible su funcionamiento, en los términos que se fijan en la normativa general aplicable.
- f) Por decisión de la Comisión de Control, con el voto favorable de la mayoría establecida en el apartado 5 del artículo 43.
- g) Las demás causas que pueda establecer la normativa vigente en materia de Planes y Fondos de Pensiones.

2. En todo caso serán requisitos previos para la terminación del Plan la garantía individualizada de las prestaciones causadas y la integración de los Derechos Consolidados de los Partícipes en otro Plan de Pensiones en el que el mencionado Partícipe ostente tal condición.

3. En caso de concurrir alguna de las causas de terminación expresadas, se comunicará a los Partícipes y Beneficiarios, en su caso, la concurrencia de la causa específica de terminación del Plan y el inicio de los trámites de liquidación.



**Artículo 47.º Liquidación del Plan.**

1. Decidida la terminación del Plan de Pensiones, se procederá a su liquidación con arreglo a las siguientes normas.

- a) Se considerará fecha de liquidación a todos los efectos la del acta de la Comisión de Control que decida iniciar el proceso liquidador.
- b) Se comunicará la terminación a todos los Partícipes y Beneficiarios de forma inmediata.
- c) Tendrán la consideración de Beneficiarios todos aquellos que justifiquen un hecho causante de contingencia cubierta por el Plan anterior a la fecha de liquidación.
- d) Las prestaciones correspondientes a Beneficiarios se abonarán en el proceso de liquidación con carácter preferencial a los Derechos Consolidados de los Partícipes.
- e) Una vez abonadas las prestaciones de los Beneficiarios se cuantificarán los Derechos Consolidados correspondientes a cada Partícipe, movilizándose éstos al plan de pensiones de empleo donde los partícipes puedan ostentar tal condición o en su defecto, al plan que cada uno determine. La designación del plan deberá hacerse durante el siguiente mes a la fecha de liquidación. Transcurrido este plazo sin que algún Partícipe hubiera comunicado su deseo de movilización, se procederá a la misma transfiriendo los Derechos Consolidados a otro plan de pensiones que haya sido seleccionado por la Comisión de Control de este Plan.
- f) Se liquidarán o garantizarán individualmente las prestaciones causadas que estén pendientes de satisfacer por el Fondo con respecto a Beneficiarios del Plan.

2. No obstante, con carácter previo a lo indicado con anterioridad, se dispondrá por la Comisión de Control de una reserva a detracer del valor patrimonial de la cuenta de posición para hacer frente a los gastos que se produzcan en el proceso de liquidación. El sobrante, si existiese, se prorrateará entre Partícipes en proporción a las cuantías de sus Derechos Consolidados.

DISPOSICIONES TRANSITORIAS**Disposición Transitoria Primera. Comisión Promotora del Plan.****1. Elección y composición de la Comisión Promotora.**

La Comisión Promotora del Plan de Pensiones se ajustará al sistema de designación previsto en los artículos 9.1 del 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, 27.2 del Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero, por el que se aprueba el Reglamento de Planes y Fondos de Pensiones y 38 de las presentes Especificaciones.

Estará constituida por 8 miembros, 4 representantes de las Entidades Promotoras y 4 en representación de los Partícipes.

2. Funciones de la Comisión Promotora.

Corresponderán a la Comisión Promotora las siguientes funciones:

- a) Aprobar el Proyecto de Plan de Pensiones.
- b) Seleccionar el Fondo de Pensiones al que adscribir el Plan y presentar el proyecto del Plan de Pensiones a la Comisión de Control de dicho Fondo, a efectos de su admisión salvo inexistencia de la misma, en cuyo caso se presentará para su admisión ante la Entidad Gestora y Promotora del Fondo.
- c) Formalizar el Plan de Pensiones, suscribiendo los documentos necesarios.
- d) Las funciones propias de la Comisión de Control del Plan hasta que la misma se constituya.



**3. Funcionamiento de la Comisión Promotora:**

- a) La Comisión Promotora elegirá un Presidente, entre los representantes de los Partícipes y un Secretario entre los representantes del Promotor.
- b) El Presidente convocará las reuniones, las presidirá y dirigirá los debates.
- c) El Secretario redactará las actas, llevará los libros y será el receptor de las cuestiones que se susciten.
- d) Quedará válidamente constituida cuando debidamente convocada, concurren la mayoría tanto de los representantes de las Entidades Promotoras como de los de los Partícipes.
- e) De cada reunión se levantará un acta que deberá ser aprobada por los miembros asistentes, la cual, irá firmada por el Secretario con el visto bueno del Presidente.

ANEXO (MODELO DE ANEXO PARA CADA UNA DE LAS ENTIDADES PROMOTORAS)

Condiciones particulares correspondiente a la empresa.....

En las presentes condiciones particulares se recoge el régimen de contribuciones a efectuar por la Empresa Promotora, así como el de las prestaciones a otorgar.

En ningún caso las cláusulas recogidas en el presente anexo podrán dejar sin efecto las cláusulas de las condiciones generales.

1) Entidad Promotora

....., será, entre otras, Entidad Promotora del Plan de Pensiones de los Trabajadores de Oficinas y Despachos de Segovia, cualquiera que sea la denominación social que en el futuro pueda adoptar, y sin perjuicio de las posibles modificaciones que pudieran afectar a su naturaleza jurídica, derivadas de fusiones, absorciones, escisiones, cesiones u otras situaciones análogas, o por cualquier otro supuesto de cesión global o parcial del patrimonio, que producirán la subrogación en los derechos y obligaciones de la Entidad Promotora originaria por parte de la nueva o nuevas empresas.

2) Partícipes del Plan

Podrá ser Partícipe del Plan de Pensiones cualquier empleado de....., que cumpla con los requisitos establecidos en el artículo 11 de las condiciones generales de las presentes Especificaciones. La adhesión al plan de pensiones se realizará conforme a lo establecido en el artículo 12 de las mencionadas condiciones generales de las presentes Especificaciones.

3) Contribuciones a efectuar por la Empresa Promotora

La Entidad Promotora financiará la cobertura de las prestaciones de jubilación las prestaciones de incapacidad y fallecimiento, mediante los procedimientos que se describen a continuación y de acuerdo con las condiciones establecidas en el Artículo 27º de las presentes especificaciones:

- Las contribuciones empresariales anuales de las Entidades Promotoras en beneficio de cada trabajador consistirán en 30 euros mensuales.
- Para tener derecho a esta aportación, habrá de acreditarse doce meses de antigüedad.

Para los empleados que causen baja en la empresa se realizará la aportación que corresponda, en el mes en que hayan causado baja y proporcionalmente al tiempo de prestación de servicios desde la última aportación realizada.



**4) Aportaciones de los Partícipes.**

Las aportaciones de los partícipes se efectuarán de acuerdo con lo regulado en el Artículo 28º de las presentes especificaciones.

5) Normas comunes a aportaciones y contribuciones.

- Las aportaciones del Promotor tendrán el carácter de irrevocables desde el momento de su devengo, aunque no se hayan hecho efectivas.
- En todo caso, las contribuciones a cargo de a la Entidad Promotora, más las aportaciones voluntarias de los partícipes, no podrán exceder del límite máximo establecido por la legislación vigente en cada momento.
- Los partícipes podrán realizar aportaciones voluntarias.

6) Prestaciones

Las prestaciones, consistentes en el reconocimiento de un derecho económico en favor de los beneficiarios del presente Plan de Pensiones acaecida la contingencia cubierta por el mismo, son las siguientes:

- 6.1) Prestación por jubilación. La cuantía de esta prestación será igual al importe de los derechos consolidados de cada partícipe en el momento de producirse el hecho causante y podrá hacerlo efectivo en las distintas formas previstas en las especificaciones del Plan de Pensiones.
- 6.2) Prestación por incapacidad o fallecimiento. La cuantía de esta prestación será igual al importe de los derechos consolidados de cada partícipe en el momento de producirse el hecho causante y podrá hacerlo efectivo el mismo partícipe, en el caso de incapacidad, o sus beneficiarios, en caso de fallecimiento, en las distintas formas previstas en las especificaciones del Plan de Pensiones.

7) Modificación del presente Anexo

La modificación de las condiciones particulares contenidas en el presente Anexo se realizará por acuerdo de negociación colectiva de eficacia general adoptado entre la empresa y la representación de sus trabajadores, instrumentando la Comisión de Control del Plan de forma inmediata tal modificación.

En ningún caso estas modificaciones pueden afectar al contenido general de las especificaciones del Plan de Pensiones.

