



Roj: **STS 4711/2007** - ECLI: **ES:TS:2007:4711**

Id Cendoj: **28079140012007100794**

Órgano: **Tribunal Supremo. Sala de lo Social**

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **01/06/2007**

Nº de Recurso: **71/2006**

Nº de Resolución:

Procedimiento: **Casación**

Ponente: **MANUEL IGLESIAS CABERO**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 1764/2006,**  
**STS 4711/2007**

## **SENTENCIA**

En la Villa de Madrid, a uno de Junio de dos mil siete.

Vistos los presentes autos, pendientes ante esta Sala en virtud de recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO., interpuesto contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 24 de enero de 2006, en el procedimiento seguido por COMFIA CC.OO, contra CAJA DE AHORROS Y MONTE DE PIEDAD E NAVARRA, SECCION SINDICAL DE UGT CAJA NAVARRA, SINDICATO EMPLEADOS DE AHORRO (SEA), SEC. SIND. LAB CAJA NAVARRA, SIECAN-GICA, SC.SIND. ELA CAJA NAVARRA, GT MADRID, GT BARCELONA y MINISTERIO FISCAL.

Es Magistrado Ponente el Excmo. Sr. D. MANUEL IGLESIAS CABERO

## **ANTECEDENTES DE HECHO**

PRIMERO.- Por la representación procesal de la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de Comisiones Obreras (COMFIA. CC.OO), se formuló ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, demanda de impugnación de convenio, en la que tras exponer los hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia por la que se declare: "la nulidad de los artículos 3.1, 4.1 , primer punto y seguido; 10; 11; 12; 13; 16; 17; 18; 32; 43; 44; 46; 47; 48; 49; 50; 51; 52; 60; Disposición Adicional y Disposición Adicional primera del Convenio Colectivo extraestatutario denominado II Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra. Por Otrosí solicitó el recibimiento del pleito a prueba

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, se celebró el acto del juicio en el que la parte actora se afirmó y ratificó en la misma, oponiéndose las demandas comparecidas, según consta en acta. Y recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- Con fecha 20 de enero de 2003, se dictó sentencia por dicha Sala de lo Social, cuya parte dispositiva dice: "En la demanda formulada por Comifa CC OO, a la que se adhirieron en el acto del juicio oral la Sección Sindical de ELA, Sindicato de Empleados de Ahorro (SEA) y Sindicato de Empleados de Caja Ahorros de Navarra-Grupo Independiente de Cajas de Ahorro (Siecan-Gica), sobre Impugnación de Convenio frente a Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, Sección Sindical de UGT en Caja de Navarra, Sección Sindical LAB en Caja de Navarra, GT Madrid, GT Barcelona y Ministerio Fiscal, la Sala:

1º.-Tiene por aclarada la referida demanda en los términos fijados definitivamente en el acto del juicio oral, y admitidos por las partes intervinientes.

2º.-Admite el desistimiento parcial llevado a cabo el demandante respecto del art. 4.1 primer punto y seguido del convenio colectivo extraestatutario denominado II convenio colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de



Piedad de Navarra, lo que conlleva la falta de sustrato para el análisis de la excepción de falta de acción opuesta por la empresa demandada en el acto del juicio oral.

3º.-Estima parcialmente la demanda formulada declarando la nulidad de los arts. 44 y punto 3 del art. 43 , en el exclusivo extremo relativo a la supresión de la expresión «y grupos» contenida en ese precepto del referido pacto extraestatutario, condenando a Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, Secc. Sindical UGT en Caja de Navarra, Sección Sindical LAB en Caja de Navarra, GT Madrid y GT Barcelona a estar y pasar por dicha declaración de nulidad, con las consecuencias inherentes a la misma.

4º.-Mantiene el resto de los preceptos impugnados por la demanda, con la correlativa desestimación parcial de la misma y absolución de los demandados respecto de los pedimentos deducidos frente a ellos sobre estos artículos.

5º.-Acuerda la comunicación de esta resolución a la Dirección General de Trabajo a los efectos pertinentes.

CUARTO.- En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: PRIMERO.- El I Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, suscrito entre las representaciones de la empresa y de las secciones sindicales de SEA y Siecan-Gica, publicado en el BOE de 28.05.01 y cuya vigencia se extendía al período comprendido entre el 1.01.2000 y 31.12.2003 fue denunciado en noviembre de 2003.- SEGUNDO.- La Mesa Negociadora del II Convenio Colectivo de la entidad relacionada se constituyó el 14.06.2004 , integrándola la representación empresarial y por el banco social SEA, UGT, CC OO, GT Barcelona, LAB, GT Madrid, Siecan-Gica y ELA.- TERCERO.- La anterior Mesa Negociadora se reunió en diferentes fechas: 29.06.2004, 15 y 27.09.2004, 4, 18 y 25.10.04, 2, 15, 22 y 26.11.04, 28.01.05, 20.05.05; el 4.04.2005 se aprobó el preacuerdo de convenio por la representación de la dirección de la Caja y en representación de los trabajadores de la misma y su Comité Intercentros, representando la mayoría absoluta del mismo (75%) SEA, UGT, GTB y GTM.- CUARTO.- El texto del Acuerdo del II Convenio de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para los años 2004 a 2008 se firmó por los representantes de la CAN y los de las secciones sindicales de UGT, del Grupo de Trabajadores de Barcelona y del Grupo de Trabajadores de Madrid, junto a dos de los representantes iniciales del SEA, a título individual, al no formar en dicho momento, 20.05.05, parte del sindicato que les había designado como miembros de la Comisión Negociadora.- QUINTO.- El texto de dicho convenio obra al documento 18 del ramo de prueba de la parte empresarial demandada, dándose expresamente por reproducido, y en concreto el contenido de los artículos 3.1, 4.1, 10, primer punto y seguido, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 32, 43, 44, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 60 , Disposición Adicional y Disposición Adicional Primera , cuyos términos literales son los que siguen:

Art. 3.1.-EL presente Convenio Colectivo regula las relaciones laborales entre la Caja y sus empleados.

Art. 4.1.-El presente Convenio Colectivo entrará en vigor el día siguiente al de su publicación en el Boletín Oficial del Estado. No obstante sus efectos salariales se retrotraerán al 1 de enero de 2004 En aquellos otros puntos cuyas disposiciones específicas establezcan distintas fechas de entrada en vigor, se estará a lo allí dispuesto.

Art. 10 .-Al amparo de lo previsto en el artículo 22.1 del Estatuto de los Trabajadores , las partes consideran que las disposiciones pactadas en el presente Convenio Colectivo sobre clasificación profesional constituye un conjunto normativo unitario y completo y, en consecuencia, convienen en atribuirle la naturaleza de fuente única y exclusiva de ordenación en estas materias.

Art. 11.-1. Los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del presente Convenio se clasificarán en grupos profesionales, agrupando en ellos las funciones que se consideran homogéneas, sin perjuicio del mayor o menor grado de autonomía y responsabilidad en el ejercicio de las mismas.

2. El personal de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra se clasifica en dos grupos profesionales: Grupo profesional 1. Se integran en este Grupo Profesional quienes, estando incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio Colectivo, estén a su vez vinculados directamente con la actividad financiera, crediticia y cualquier otra específica de la Caja y desempeñen funciones o trabajos de dirección, ejecutivas de coordinación, de asesoramiento técnico o profesional, comerciales, de gestión de administrativas.

El trabajador que se designe para realizar habitualmente las funciones de dirección de oficina o departamento, o superiores, accederá como mínimo, al Nivel X en los términos y plazos que correspondan, conforme se especifica en este Convenio.

Grupo profesional 2. Se integran en este grupo profesional quienes desempeñen funciones o realicen trabajos o servicios propios de oficios o especialidades, ajenos a la actividad financiera crediticia y cualquier otra específica de la Caja, tales como: conserjería, limpieza, atención telefónica, conservación y mantenimiento y otros servicios de naturaleza similar o análoga tales como: ayuda a oficinas o departamentos en la clasificación y transporte del correo, de paquetes y efectos, dentro y fuera del centro de trabajo, archivo,



reprografía y encuadernación y otros similares. Además forman parte de este grupo, los choferes, que transportarán personas, mercancías mensajerías, etc. y se ocuparán del control y mantenimiento de los vehículos.

3. Las funciones que se asignan a cada Grupo Profesional son meramente enunciativas, pudiendo asignarse funciones similares o accesorias a las descritas.

Art. 12.-Dentro de cada Grupo Profesional existirán varios Niveles retributivos, en función de las circunstancias que requieran o aconsejen una retribución diferenciada respecto del Nivel retributivo inferior y de forma que se permita un adecuado desarrollo de la carrera profesional prevista en este Convenio Colectivo.

-El Grupo Profesional 1 contará con 15 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a XV.

-El Grupo Profesional 2 contará con 5 Niveles retributivos, denominados con los ordinales I a V.

Art. 13.-El personal de la Caja podrá ser adscrito, simultánea o sucesivamente, a la realización de cualquiera de las funciones que integran su Grupo Profesional, con las condiciones que se establecen en el presente Convenio Colectivo, garantizando, en cualquier caso, el mantenimiento del nivel salarials consolidado.

No será preciso desempeñar la totalidad de las funciones que están descritas en cada grupo profesional.

Sin perjuicio de la movilidad funcional, establecida en el presente Convenio Colectivo, a los empleados que desempeñando funciones de dirección de oficinas o departamentos, o superiores, dejasen de ejercer dicha función, no podrá encomendárseles, con ocasión de la finalización de dichas funciones, la realización, con carácter prevalente, de funciones administrativas básicas, tales como archivo, realización de copias, atención exclusiva de tareas administrativas de caja u otras básicas similares, sin que ello implique que no puedan realizarlas junto con otras de distinta naturaleza y correspondientes a su Grupo Profesional, conforme a lo establecido en el presente Convenio Colectivo.

Art. 16.-De conformidad con lo establecido en el Estatuto de los Trabajadores, la regulación sobre promoción y ascensos dentro del sistema de clasificación profesional, se producirá conforme a lo que establece el presente Convenio Colectivo.

La promoción profesional o económica dentro del sistema de clasificación profesional regulado en este Convenio Colectivo, se producirá teniendo en cuenta los criterios de libre designación, experiencia capacitación y clasificación de oficinas.

1. Promoción por libre designación.

Se podrá promocionar libremente a cualquier empleado a una Grupo Profesional o a cualquier Nivel superior por decisión de la Caja.

2. Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional I.

A partir de la firma del presente Convenio, la promoción por el mero decurso del tiempo afectará únicamente a los siguientes supuestos:

a) El personal que tenga reconocido el Nivel XV, promocionará al Nivel XIV una vez transcurrido un año de permanencia en el citado Nivel XV de la Caja.

b) Promoción por experiencia dentro del Grupo Profesional I.

c) El personal que tenga reconocido el Nivel XIII, promocionará al Nivel XII una vez transcurridos dos años de permanencia en el citado Nivel XII de la Caja.

d) El personal que tenga transcurridos diez años de permanencia en el Grupo profesional 1 de la Caja, promocionará al Nivel XI.

e) El personal que tenga transcurridos dieciocho años de permanencia en el Grupo profesional 1 de la Caja, promocionará al Nivel X.

Cuando en los apartados precedentes se dice permanencia en el Nivel profesional o Grupo profesional se refiere, también, al tiempo transcurrido en las categorías de la escala administrativa existente hasta la firma del presente Convenio Colectivo.

Se incluirán dentro de este concepto de permanencia los supuestos de excedencia forzosa y de suspensión con reserva de puesto de trabajo.

3. Retribuciones de empleados que pasan del Grupo profesional 2 al Grupo profesional 1.



Seguirán percibiendo el mismo salario base, si fuera superior, al que le correspondiese en el nuevo Grupo y Nivel y lo conservarán hasta que por promoción en el Grupo Profesional 1 sobrepasen aquel sueldo.

El acceso al Grupo profesional 1 de los empleados del Grupo profesional 2 se realizará por el nivel XV.

Art. 17.-1 . El sistema de Clasificación de Oficinas que figura a continuación, debe entenderse como un sistema abierto, en el que la experiencia indicará si sobra alguna de las variables consideradas, o por el contrario, debe introducirse algún factor no contemplado, así como modificar las ponderaciones de los mismos.

2. El presente sistema abarca todas las oficinas de Caja Navarra ubicadas en Navarra, excluyendo la Oficina Principal de Pamplona. También forman parte del mismo las extraprovinciales ubicadas en localidades limítrofes a Navarra que no sean capital de provincia.

3. En ningún caso los directivos de las oficinas excluidas de este sistema tendrán unas condiciones económicas, de retribución y de consolidación, inferiores a las que les hubiera correspondido si formaran parte del sistema de oficinas aquí regulado.

4. Las excepciones de oficinas indicadas en los párrafos anteriores, obedecen a la evidente distorsión que crearían en la media que sirve para la evaluación del resto de oficinas, así como por las distintas condiciones, en contratación de directivos, existentes en otras comunidades autónomas, fundamentalmente en Madrid y Barcelona.

5. La clasificación de las oficinas, tanto en su aspecto retributivo como en el de consolidaciones, se realizará semestralmente con los datos referidos al 30 de junio y 31 de diciembre de cada año, aplicándose sus resultados desde primero del mes siguiente, comunicándose los resultados a todas las oficinas.

6. Los factores que se tomarán en cuenta para llevar la clasificación de las oficinas, serán los siguientes:

6.1 Recursos administrados: Se tomará la totalidad de los depósitos que sean computados como recursos a efectos de presupuestación, que los clientes tengan en cada oficina medidos en «saldo medio» (saldo medio calculado con los saldos finales de cada día), por oficina de asignación de cliente.

Los recursos administrativos se obtendrán, como siempre, del sistema RENO o del que le sustituya.

6.2 Inversión de clientes:

Se tomará la totalidad de las inversiones(instrumentadas en cualquier producto de activo) de los clientes en cada oficina en «saldo medio dispuesto» (saldo medido calculado con los saldos finales de cada día), por oficina de asignación del cliente.

La inversión de clientes se obtendrá, asimismo y como siempre, del sistema RENO o del que le sustituya.

6.3 Margen Ordinario:

Se tomará el margen ordinario (margen financiero más comisiones) de cada oficina del sistema RENO o del que le sustituya, acumulado hasta el mes correspondiente a la aplicación(junio o diciembre).

7. Los factores anteriormente definidos, se ponderarán de la siguiente forma:

En cada uno de los factores considerados se obtendrá la «medida teórica por oficina», que se valorará con arreglo a las siguientes ponderaciones:

Recursos administrativo: 20 puntos.

Inversión de clientes: 30 puntos.

Margen ordinario: 50 puntos.

A continuación, mediante proporción directa, se determinará la puntuación que corresponde a la oficina en cada uno de los factores.

La puntuación total alcanzada por una oficina, se obtendrá sumando las puntuaciones obtenidas en cada uno de los factores.

8. Las clases de oficinas, una vez aplicado el método de valoración establecido en el apartado anterior, quedarán clasificadas del modo siguiente:

Clase A Aquellas cuya puntuación total sea superior a 325 puntos.

Clase B Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre 200 y 325 puntos.

Clase C Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre 125 y 200 puntos.



Clase D Aquellas cuya puntuación total esté comprendida entre 50 y 125 puntos.

Clase E Aquellas cuya puntuación total sea inferior a 50 puntos.

9. El nivel clasificatorio que ostentará el personal directivo de las distintas oficinas, una vez cumplidos los requisitos que más adelante se señalan, será el siguiente:

Clase de oficina Dirección Subdirección

Oficina A Nivel VI Nivel VIII

Oficina B Nivel VII Nivel IX

Oficina C Nivel VIII Nivel X

Oficina D Nivel IX -

Oficina E Nivel X -

No obstante, podrán estar al frente de las oficinas de cualquier de las mencionadas clases, empleados con nivel profesional inferior o superior o al asignado a cada Oficina sin que tenga que modificarse la clasificación de la oficina y su efectos.- Las oficinas que como consecuencia del descenso de puntuación debieran bajar en su clasificación, tendrán seis meses de carencia para recuperar su anterior nivel clasificatorio; transcurrido este período, si no lo hubiera recuperado, sus cargos quedarán asimilados al nuevo nivel clasificatorio, siempre que no hubiera consolidado el anterior. En caso de recuperar el nivel clasificatorio anterior, los seis meses de carencia computarán a efectos de consolidación de niveles profesionales.

10. La retribución de los directivos de oficinas dependerá cada semestre de la puntuación total alcanzada cada 30 de junio o 31 de diciembre, y para ello se establecen los niveles retributivos que se relacionan a continuación:

Retributivo Puntos Retribución Director I Retribución Subdirector

1 De 0 a < 25 Sal. base Nivel X+ 5x100 - -----

2 De 25 a < 50 Sal. base Nivel X +10 x1 00 ----- ---

3 De 50 a < 75 Sal. base Nivel IX +5x100 -----

4 De 75 a < 1 00 Sal. base Nivel IX 11 x1 00 , -----

5 De 100 a <125 Sal. base Nive11X+14x100 -----

6 De 125 a <150 Sal. base NivellX+ 20x100 Sal. base NivellX+ 3 x 100

7 De 150 a < 175 Sal. base Nive11X+23x100 Sal. base Nivel IX +5 x 100

8 De 175 a < 200 Sal. base NivellX+27x 100 Sal. base Nivel IX +8 x 100

9 De 200 a< 250 Sal. base NivellX+30x 100 Sal. base NivellX+11x 100

10 De 250 a< 300 Sal. base NivellX+33x 100 Sal. base NivellX+14x 100

11 Más de 300 Sal. base NivellX+40x 100 Sal. base NivellX+20x 100

Las retribuciones del director y del subdirector de ofic indicada en la tabla anterior, comprenden el nivel profesional y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe de nivel profesional y el importe de la retribución fijada en dicha tabla.

El resultado positivo que conforme el complemento de puesto, se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.- En los casos en que el director o subdirector de la oficina esté en período de consolidación de un nivel profesional superior al que ostente el empleado, según lo regulado en este artículo, el complemento de puesto al que hace referencia el párrafo anterior, se calculará por la diferencia entre el importe correspondiente al nivel profesional del empleado y el importe del nivel retributivo de la oficina.- Dicho complemento es de carácter funcional y no resultará consolidable, por lo que se dejará de percibir desde que, por cualquier causa, se dejen de desempeñar las funciones propias del puesto. Además será absorbible y compensable por el nivel profesional que ostente el empleado.

11. Consolidación de niveles profesionales en las oficinas. El empleado designado para un puesto directivo en oficinas, irá consolidando niveles profesionales superiores al que tuviera en el momento de la designación, en sucesivos plazos de año y medio por cada salto de nivel profesional hasta alcanzar el que, por puntuación, corresponda a su oficina. Para el citado plazo de año y medio se tomará como fecha de referencia el primer uno de julio o uno de enero inmediato siguiente. Además de lo anterior, el trabajador que ocupe en cualquier oficina, durante un período de diez años, el puesto de director, consolidará, como mínimo, el nivel profesional





IX.- No obstante lo previsto sobre plazos necesarios para ir consolidando sucesivos niveles profesionales, el Consejo de Administración o quien tenga delegadas atribuciones, podrá consolidar, antes de los plazos previstos, el nivel profesional del personal directivo de las oficinas cuando, a propuesta de la Jefatura de Recursos Humanos y la Subdirección Comercial, se den circunstancias que así lo aconsejen.

12. Siempre que se produzca la apertura de una oficina o la vacante de un cargo directivo de oficina, el Consejo de Administración o quién tenga delegadas atribuciones, determinará el procedimiento a seguir para cubrirla.

13. El nivel profesional mínimo que ostentarán los directivos de oficinas, sea cual sea ésta, será el X. Las oficinas de los tipos A, B y C, contarán en su plantilla con un subdirector cuyas funciones serán las marcadas en cada momento por la Caja. Las oficinas podrán tener asimismo un subdirector en su plantilla en aquellos caso que la Caja considere necesario.

14. Los responsables de oficinas de tarde, denominadas de horario singular, ostentarán, desde el momento de su nombramiento, el Nivel profesional X percibirán unos ingresos equivalentes al nivel retributivo del subdirector de la propia oficina. En el caso de que la oficina no tuviera subdirector se le aplicará una retribución complementaria hasta que alcance la correspondiente al Nivel profesional IX.

Art. 18 .-Son puntos de venta, que por motivos geográficos, comerciales y de competencia interna están adscritas a una oficina de cabecera y dependen, por tanto, del director de ésta.

En dichas agencias se nombrará un responsable que percibirá unas retribuciones, tal como se explica en la relación siguiente, en función del número de personas destinadas con carácter permanente en cada una de ellas.

Retribución total del responsable

Agencia con 2 empleados Salario base Nivel profesional X + 2,5 por 100

Agencia con 3 empleados

- Salario base Nivel profesional X + 5,0 por 100

Agencia con 4 empleados Salario base Nivel profesional X + 7,5 por 100

Agencia con 5 empleados', Salario base Nivel profesional X + 10,0 por 100

La retribución del responsable a que hace referencia el párrafo anterior, comprende el importe correspondiente al nivel profesional del empleado y el complemento de puesto, que es el importe que resulta de la diferencia entre el importe del Nivel profesional y el importe de la retribución total del responsable.- Si el resultado es positivo conformará el complemento de puesto y se abonará en las 12 mensualidades ordinarias.- Dicho complemento es de carácter funcional y no resultará consolidable, por lo que se dejará de percibir desde que, por cualquier causa, se deje desempeñar las funciones propias del puesto.- Además será absorbible y compensable, hasta el límite de su cuantía, por el nivel profesional que ostente el empleado.- El número de agencias quedará limitado a un porcentaje del 6 por 100 sobre el número de oficinas de Caja Navarra.

Art. 32.-1 . Como concepto salarial personal y computado a los efectos del cálculo de la percepción anual garantizada, se reconoce a los empleados en plantilla a 31 de diciembre de 2005, la cuantía bruta anual que tenga acreditada en concepto de «antigüedad y fusión y antigüedad.- A la suma de los importes correspondientes a dichos conceptos se le añadirá, liquidándose en proporción al tiempo transcurrido, la fracción de trienio devengado en tramo de adquisición desde el cumplimiento del último hasta el 31 de diciembre de 2005. El importe total acumulado figurará en el recibo de salarios con la denominación de «antigüedad y se actualizará con los incrementos que con carácter general se establecen para la tabla salarial, no siendo compensable ni absorbible.- En ningún caso, el reconocimiento de la antigüedad a que se refiere este punto alcanzará a otros derechos salariales o económicos distintos a los establecidos en el presente acuerdo.

2. A partir del día 1 de enero de 2006, el complemento de antigüedad se regirá por las siguientes reglas: a. Los empleados devengarán aumentos salariales por antigüedad, que consistirán en trienios por valor del 4 por 100 sobre el salario base anual correspondiente al Nivel profesional que ostenten en el momento temporal en el que se devengan.- b. Los trienios adquiridos en cada nivel profesional por el personal se actualizarán en todo momento a razón del tanto por ciento mencionado sobre la escala de sueldos que se halle en vigor.- c. Todos los empleados con derecho a trienios que asciendan de nivel profesional percibirán el sueldo correspondiente al nuevo más el importe de los trienios que tuvieran devengados en los niveles profesionales de procedencia.- d. Si en el momento de ascenso el empleado tuviese corrida una fracción de trienio, se le reconocerá el importe de ésta efectuando el cálculo sobre la base salarial correspondiente al nivel profesional de procedencia, computándose por fracciones mensuales.- e. Los trienios en el nivel profesional comenzarán a devengarse desde la fecha del ascenso.- f. Los trienios y, en general, todos los aumentos por tiempo de servicios se percibirán desde el primer día del mes siguiente al en que cumplan.- g. La permanencia en los



niveles retributivos XV y XIV no genera derecho a la percepción del complemento personal de antigüedad, por cuanto se ha pactado el cambio de nivel profesional por el mero transcurso del tiempo. A partir del momento en el que el empleado alcance el nivel profesional XIII, le es de aplicación lo previsto en los apartados anteriores.-

3. El plus personal de antigüedad, por trienio transcurrido, se reducirá del 5% al 4% con efectos a partir de 1 de enero de 2006.- Con el fin de paliar el efecto que producirá la citada reducción en los niveles profesionales comprendidos entre el Nivel I y el Nivel X, ambos inclusive, del Grupo Profesional 1 y en todos los niveles del Grupo Profesional 2 se crea, para los trabajadores que al 1 de enero de 2006 ostenten dichos niveles profesionales, un plus personal de 300 euros anuales.- A partir del 1 de enero de 2006 se percibirán 300 euros anuales, pagaderos en catorce pagas, que se incrementarán en la misma cuantía por cada tres años de servicio cumplidos.- Este plus no será actualizable, ni absorbible, ni compensable.

Art. 43.-1. El Comité Intercentros, contará con un máximo de 13 miembros, que serán designados de entre los componentes de los Comités existentes en la Caja.- 2.-El Comité Intercentros autorregulará su funcionamiento, eligiendo de entre sus miembros un Presidente y un Secretario, debiendo elaborar un reglamento de funcionamiento, cuyo copia emitirá a la Caja.- 3 .-En la constitución del Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los sindicatos y grupos en función del número de delegados de los distintos Comités de Empresa, siempre que sea posible.- 4.-El Comité Intercentros tendrá las funciones que les son reconocidas a los Comités de Empresa en los artículos 64 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Ostentarán la representación de los Comité de Empresa, y en todo caso, siempre que se trate de cuestiones que por su ámbito de aplicación excedan a la de cada uno de los Comités existentes en la Caja.- 5.-Sin perjuicio de lo que se establece en el punto anterior, cada Comité de Empresa conservará todas las competencias que le correspondan en el ámbito específico por el que hubiera sido elegido.- 6.-Con periodicidad cuatrimestral, el Comité Intercentros se reunirá con los representantes de la Entidad que ésta designe, para tratar de aquellas cuestiones de su competencia.-

Art. 44 .-Además de las competencias determinadas en el artículo 64 del TRLET RDLeg 1/95, de 24 de marzo ) el Comité Intercentros tendrá las siguientes competencias:

-Emitir informe previo a que la Caja fije los índices de productividad y calidad de trabajo.

-Siempre que se produzca el cese no solicitado del directivo de una oficina será necesario, previamente, la elaboración de un informe por parte del Director de Zona al Director de Recursos Humanos, quien lo pondrá en conocimiento de Comité Intercentros, por medio de la Comisión de Personal, que emitirá un informe relativo a dicho cese.

-La Caja informará trimestralmente y por escrito al Comité Intercentros sobre el número de horas extraordinarias realizadas, especificando las causas, y en su caso, la distribución por secciones. Asimismo, en función de esta información y los criterios señalados en el artículo 25 de este Convenio , la Caja y los representantes legales de los trabajadores determinarán el carácter y naturaleza de las horas extraordinarias.

-En los supuestos de subcontratación, la Caja explicará sus necesidades al Comité Intercentros, que se reserva el derecho de emitir informe previo a la decisión definitiva, sin carácter vinculante, dirigido a la Dirección de la Caja.

-La Caja dará audiencia al Comité Intercentros en temas relacionados con uniformes y prendas de trabajo.

-Mensualmente se le entregará el balance mensual consolidado.

-Mensualmente se le entregará la cuenta de resultados.

-Semestralmente se le entregará la clasificación de las oficinas.

-Semestralmente se le entregará relación del personal de la Caja, con los datos que seguidamente se indican, a los efectos que formule, en su caso, las observaciones que procedan:

-número de empleado.

-apellidos y nombre.

-fecha de ingreso.

-categoría profesional.

-grupo de cotización.

-destino.

-identificación de fijo o eventual.



-Anualmente se le entregará las memorias consolidadas.

Art. 46 .-Con objeto que la representación social disponga de la máxima información para realizar un seguimiento integral de todos los procesos de selección, contratación, promoción y formación del personal de la Caja se crea una Comisión paritaria, denominada «Comisión de Selección, Promoción y Formación integrada por representantes a designar por las partes firmantes de este Convenio».- La frecuencia de las reuniones será mensual. No obstante la Comisión se reunirá cuando lo requiera cualquiera de las partes.

Art. 47 .-Se acuerda la constitución de una Comisión Técnica, de naturaleza y composición paritaria, integrada por seis miembros a designar por los firmantes del presente Convenio, que durante la vigencia del mismo, se ocupará de analizar las cargas de trabajo, tanto en Servicios Centrales como en Oficinas, con el compromiso de adecuarlas al tiempo de trabajo estipulado en el presente Convenio. A tal fin, desde su constitución, elaborará en un período de seis meses un estudio de las condiciones de trabajo en las Oficinas y SS. CC., basándose en la información recibida en todos los centros de trabajo, que permita en una segunda fase abordar propuestas que someter a la Dirección de la Caja acerca de la optimización de la jornada laboral, buscando un uso eficiente de la misma con el compromiso de evitar las prolongaciones innecesarias de la jornada.

Art. 48.-1 . Son faltas de los empleados todas las infracciones a los deberes establecidos en la normativa laboral vigente, así como a los derivados del presente Convenio Colectivo y, en general, cualquier incumplimiento contractual. A título enunciativo y no limitativo, se establece la siguiente enumeración y graduación de las faltas en leves, graves, y muy graves.

2. Son faltas leves:

2.1 Las de puntualidad, injustificadas y no repetidas.

2.2 Las de negligencia o descuido, cuando no causen perjuicio a los intereses de la empresa.

2.3 Las indiscreciones no dañosas.

3. Son faltas graves:

3.1 Las de asistencia, injustificadas y no repetidas.

3.2 La retención, no autorizada debidamente por el Jefe correspondiente, de documentos, cartas y datos, para aplicación, destino o uso distinto de los que correspondan.

3.3 La ocultación al Jefe respectivo de los retrasos producidos en el trabajo, causante de daño grave.

3.4 Las de negligencia o descuido cuando originen perjuicios irreparables para los intereses de la Entidad, o dieran lugar a protestas o reclamaciones justificadas del público o pérdida de clientes, y se compruebe que se deben a falta cometida realmente por el inculpaado.

3.5 La ocultación de errores propios que causen perjuicios a la Caja.

3.6 La reincidencia en la comisión de faltas leves.

4. Son faltas muy graves:

4.1 Las repetidas e injustificadas de puntualidad o de asistencia al trabajo.

4.2 La indisciplina o desobediencia en el trabajo.

4.3 Las ofensas verbales o físicas a las personas que trabajan en la Institución, así como a los clientes, estando en este último caso referidas a la prestación de la actividad laboral.

4.4 La trasgresión de la buena fe contractual.

4.5 La disminución continuada y voluntaria en el rendimiento del trabajo normal o pactado.

4.6 La embriaguez habitual o toxicomanía si repercuten negativamente en el trabajo.

4.7 El abandono de destino.

4.8 El fraude.

4.9 El abuso de confianza respecto de la Entidad o de los clientes.

4.10 Empezar negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Entidad, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la Institución.

4.11 Aceptar remuneraciones o promesas; hacerse asegurar directa o indirectamente, por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier género por cumplir un servicios de la Institución.





4.12 Violación del secreto profesional.

4.13 La ocultación de hechos o faltas graves que el empleado haya presenciado y causen perjuicio grave a los intereses de la Entidad o al prestigio de su personal, y la falta de asistencia a los servicios de inspección o a los Jefes encargados de perseguir su esclarecimiento.

4.14 El falseamiento o secuestro de documentos relacionados con errores cometidos, a fin de impedir o retrasar su corrección.

4.15 La reincidencia en la comisión de faltas graves.

4.16 El abuso de autoridad por parte de los Jefes será considerado siempre como falta muy grave. El que lo sufra deberá ponerlo inmediatamente en conocimiento del Director General de la Entidad, ordenando éste la instrucción del oportuno expediente.

4.17 El acoso moral o sexual, cualquiera que sea su motivación u origen.

Art. 49.-1 . La potestad disciplinaria corresponde a la Caja.

2. Las sanciones podrán consistir, según las faltas cometidas en:

2.1 Por faltas leves: amonestación verbal; amonestación escrita.

2.2 Por faltas graves: traslado forzoso; suspensión de empleo y sueldo hasta tres meses; inhabilitación temporal, por plazo no superior a dos años al convencionalmente previsto, para ascender a categoría superior.

2.3 Por faltas muy graves: pérdida de antigüedad a efectos de ascensos; inhabilitación definitiva para ascender de categoría; pérdida definitiva de nivel o categoría, con descenso a la inmediatamente anterior; suspensión de empleo y sueldo por tiempo no inferior a tres meses ni superior a seis; despido disciplinario.

Se impondrá siempre la sanción de despido a los que hubiesen incurrido en faltas de fraude y falsificación; violación del secreto profesional con perjuicio notario; abuso de confianza con daño grave para los intereses o el crédito de la Entidad o de sus clientes; emprender negocios sin conocimiento o contra la voluntad de la Caja, expresamente manifestada y fundada, en competencia con la institución; acepta remuneraciones o promesas; hacerse asegurar directa o indirectamente por los clientes de la Entidad o por terceros, ventajas o prerrogativas de cualquier genero por cumplir un servicios de la Institución; y la reincidencia en faltas muy graves.

3. Lo dispuesto en el apartado anterior se entiende con independencia de la indemnización por el infractor de los daños y perjuicios que hubiere causado a la Caja, así como de pasar el tanto de culpa a los Tribunales cuando la falta cometida pueda ser constituida de delito o de dar cuenta a las autoridades gubernativas, si procediese.

Art. 50.-1 . En orden al procedimiento sancionador se estará a lo dispuesto en el TRLET y el TRLPL. En los supuestos de sanción por faltas graves y muy graves, y previamente a su imposición, la Caja dará audiencia al interesado en un plazo de tres días, quien podrá alegar las pruebas y descargos que a su derecho convengan, siempre que no se perjudique los plazos legales y no se produzca preclusividad.- 2. En orden a las sanciones impuestas a los representantes unitarios y sindicales de los empleados se aplicarán las garantías específicas legales para los mismos, pudiendo ser el instructor del expediente persona ajena a la Caja.

Art. 51 .-Las notas desfavorables, que consten en los expedientes personales de los empleados por faltas cometidas, se cancelarán en los plazos siguientes: en las faltas leves, a los seis meses, en las graves, a los dos años, y en las muy graves, a los tres años.

La cancelación estará subordinada a la buena conducta del sancionado pudiendo, en caso muy destacado, reducirse el plazo, previo expediente especial instruido por la Caja a petición del interesado. La cancelación afectará a las consecuencias de todo orden a que hubiera dado lugar en su momento.

Art. 52.-1 . En materia de movilidad geográfica, los trabajadores tienen derecho a no ser trasladados forzosamente a mas de 50 kilómetros de donde tengan fijado su actual centro de trabajo. Por tanto, no se considerará que se produce traslado que exija cambio de residencia cuando el trabajador sea cambiado de lugar de trabajo dentro de una distancia que no exceda de 50 kilómetros desde el centro de trabajo.-

A los efectos de la determinación del centro de trabajo a partir del cual se computará la mencionada distancia, se tendrá en cuenta el centro al que estaba adscrito el trabajador en el momento de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo.

Asimismo para los trabajadores en situación de comisión de servicios a la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo, el centro de referencia será el centro al que estén adscritos con carácter permanente. Por



su parte, los trabajadores incorporados a la Caja a partir de la entrada en vigor del presente Convenio Colectivo tendrán como centro de referencia el de su primer destino.

Estos cambios del lugar de trabajo no se consideran modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.

2. Por encima del límite de kilómetros establecidos en el apartado 1, Caja sólo podrá trasladar a sus trabajadores si existiera pacto colectivo o individual.

3. Cuando un trabajador acuerde con la empresa el traslado a un centro de trabajo a más de 50 kilómetros, el nuevo puesto de trabajo será considerado como el centro desde el que operará la movilidad en adelante.

Art. 60 .-Antecedentes del sistema de previsión social de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

Con fecha 17 de enero de 2000 se produjo la fusión de Caja de Ahorros de Navarra, en adelante CAN, y Caja de Ahorros y Monte de Piedad Municipal de Pamplona, en adelante CAMP, mediante la absorción de CAMP por parte de CAN, modificándose la denominación social de la entidad resultante por la de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, «La Caja».

La evolución de los sistemas de previsión social complementaria de las entidades originarias ha sido el siguiente:

El sistema de previsión social de CAN tiene su origen en la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorro, los once primeros Convenios Colectivos Interprovinciales de Cajas de Ahorros de ámbito estatal y los cuatro Convenios Colectivos de la CAN de los años 1979, 1980-1981, 1982-1983 y 1984-1985 configurándose, en sus inicios, como un sistema de prestación definida en todas las contingencias cubiertas para los empleados ingresados en la Caja antes del 8 de agosto de 1984.

Para los empleados ingresados a partir de la citada fecha, se estableció, en el IV Convenio Colectivo, un sistema mixto de aportación definida para la contingencia de jubilación y prestación definida para la contingencia de fallecimiento. En cuanto a la contingencia de invalidez, se eliminó para este colectivo aunque, en el propio Convenio las partes negociadoras se comprometieron a implantar, para este colectivo y en el marco del estudio de un sistema de previsión para el personal de nuevo ingreso, un complemento sobre la pensión de incapacidad permanente.

En el año 1995 se firmó el V Convenio Colectivo de la CAN, en el que las partes negociadoras acordaron una modificación sustancial del sistema de previsión cuya concreción y materialización definitiva se producirá en el momento en que se constituya un plan de pensiones acogido a la Ley 8/87 , y se encuentre dotado efectivamente el fondo de pensiones.

Además del acuerdo de modificación anterior, el V Convenio Colectivo, cumpliendo lo acordado en el artículo 19 del IV Convenio , estableció el sistema de previsión social complementario para la contingencia de invalidez en el personal ingresado con posterioridad al 8 de agosto de 1984.

Por último, con fecha 22 de diciembre de 1999, y cumpliendo lo dispuesto en el artículo 22 del V Convenio Colectivo de CAN, se acordó la derogación del sistema de previsión social vigente hasta esa fecha, sustituyéndolo por el acuerdo titulado «Sistema de Previsión Social de la Caja de Ahorros de Navarra» que se incorporó como Anexo III del VII Convenio Colectivo de CAN.

El sistema de previsión social de CAMP tiene su origen en la Reglamentación Nacional de Cajas de Ahorros, Convenios Interprovinciales y demás Convenios Colectivos de distinto ámbito (primero de «Federación Vasco-Navarra de Cajas de Ahorro» y finalmente de «Empresa»), estando configurado como un sistema de prestación definida en todas las contingencias cubiertas para los empleados fijos ingresados en La Caja de Ahorros Municipal de Pamplona antes del 1 de enero de 1985, amparados por el ámbito de aplicación personal, temporal y funcional de tal convenio en dicha fecha, y siempre que cumplieran los requisitos estipulados en aquel momento, entre otros, el de llevar un mínimo de 25 años de prestación de servicios en La Caja a la fecha de cumplimiento de los 65 años de edad.

Conviene dejar constancia de que las posteriores Actas de reconocimiento de servicios prestados con anterioridad al 1 de enero de 1985, bien como empleo temporal o bien en calidad de Agente, sólo otorgan efectos para el cómputo del complemento por antigüedad o la evolución de categoría laboral, pero no a los efectos de derechos del sistema de prestación definida al que venimos haciendo referencia.

Para los empleados incorporados a CAMP a partir del 1 de enero de 1985, así como para aquellos otros que aun habiéndose incorporado con anterioridad no alcanzaran los 25 años de servicio antes de cumplir los 65 años de edad, se estableció un sistema mixto de aportación definida para la contingencia de jubilación y prestación definida para las contingencias de fallecimiento e invalidez.



En diciembre de 1995 se firmó el Convenio Colectivo vigente entre el 1 de enero de 1995 y el 31 de diciembre de 1997 en el cual las partes negociadoras acordaron una modificación sustancial del sistema de previsión cuya concreción y materialización definitiva se producirá en el momento en que se constituya un plan de pensiones acogido a la Ley 8/1987, y se encuentre dotado efectivamente el fondo de pensiones, derogándose en ese momento el actual sistema de previsión según el artículo 62 del estatuto de empleados de CAMP.

II. Objeto y vigencia del acuerdo de Previsión Social Complementaria de 22 de diciembre de 2000.

1º Tiene por objeto la regulación de los derechos y obligaciones de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de NAVARRA y de sus empleados en el ámbito de la previsión social complementaria, y en particular las normas de funcionamiento de los Fondos Internos necesarios para el cumplimiento de los compromisos adquiridos en esta materia.

2º La entrada en vigor de este acuerdo deja sin efecto lo establecido en materia de previsión social en los sucesivos Convenios de CAMP y en el Anexo III del VII Convenio Colectivo de CAN, regulándose, a partir de este momento, por lo establecido en este acuerdo y en las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

3º Las prestaciones causadas con anterioridad a la entrada en vigor de este acuerdo, mantendrán las condiciones vigentes en el momento en que se originaron.

No obstante y en su caso, la tasa de revisión de estas prestaciones se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo.

III.-Instrumentación del Sistema de Previsión Social.

El cumplimiento de las obligaciones de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra con sus empleados en esta materia se instrumentará de la siguiente forma:

a) Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, acogido a la Ley 8/1987 de 8 de junio de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones.

Se configura como un Plan de Pensiones de Aportación Definida, en el que se integrarán, como aportación inicial, los derechos por servicios pasados calculados basándose en el régimen transitorio establecido en las especificaciones del propio Plan de acuerdo a las normas sobre instrumentación de compromisos por pensiones de las empresas con los trabajadores y beneficiarios de la Ley 30/1995 y Real Decreto 1588/1999, así como las aportaciones periódicas establecidas por Convenio Colectivo y recogidas en las especificaciones del Plan de Pensiones.

b) Fondo Interno u otro instrumento de los contemplados en el Real Decreto 1588/1999, para la cobertura de los compromisos por pensiones causadas con anterioridad al 22 de diciembre de 1999, para el personal pasivo procedente de CAN, y con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo, para el personal pasivo procedente de CAMP(22 de diciembre de 2000).

La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra realizará las dotaciones necesarias, a este Fondo Interno, para dar cobertura a las obligaciones contraídas con este colectivo, de acuerdo con los criterios financiero-actuariales fijados por el Banco de España o por las autoridades competentes en esta materia.

c) Fondo Interno u otro instrumento de los contemplados en el Real Decreto 1588/1999, en adelante Fondo Interno 60, que recogerá la parte de aportación inicial, derivada de los derechos por servicios pasados de los empleados con edad de jubilación óptima anterior a los 64 años para los empleados procedentes de la CAN, o anterior a los 65 años para los empleados procedentes de CAMP, que, de conformidad con lo establecido en el Anexo II del V Convenio Colectivo de CAN y en el Convenio Colectivo 1995-1997 de CAMP, recogidos en el «V. Cálculo de la asignación por servicios pasados en el fondo interno 60» del presente acuerdo, no se trasvasarán al Plan de Pensiones y cuya disposición estará condicionada a que el hecho causante de la prestación se produzca en la fecha definida como de jubilación óptima o anterior a la misma.

La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra retribuirá este Fondo a una tasa de rentabilidad idéntica a la obtenida por el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra. En caso de que la misma resultare negativa, la Caja recuperará el exceso de dotación originado.

d) Fondo Interno u otro instrumento de los contemplados en el Real Decreto 1588/1999, en adelante Fondo Interno Excesos, que recogerá la parte de aportación inicial, derivada de los derechos por servicios pasados de los empleados, que no pueda trasvasarse al Plan de Pensiones por la limitación establecida en la disposición transitoria decimoquinta apartado 4 de la Ley 30/1995 respecto de la cuantía máxima correspondiente a los ejercicios 1988 y siguientes.



La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra retribuirá este Fondo a una tasa de rentabilidad idéntica a la obtenida por el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra. En caso de que la misma resultare negativa, la Caja recuperará el exceso de dotación originado.

e) Fondo Interno u otro instrumento de los contemplados en el Real Decreto 1588/1999, en adelante Fondo Interno Riesgo, que recogerá la cobertura de las pensiones causadas, a partir del 22 de diciembre de 1999 para los empleados procedentes de CAN, y a partir de la entrada en vigor del presente acuerdo (22 de diciembre de 2000) para los empleados procedentes de CAMP, por fallecimiento de empleados en activo, incapacidad permanente total, absoluta y gran invalidez y fallecimiento de incapacitados, en las que la Caja, en los términos de este acuerdo, asuma la obligación de complementar las prestaciones derivadas del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra únicamente asumirá los compromisos citados cuando los beneficiarios por fallecimiento o incapacidad opten, en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, por el cobro de la prestación en forma de renta financiera temporal singular.

La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra realizará las dotaciones necesarias, a este Fondo Interno, para dar cobertura a las obligaciones citadas, de acuerdo con los criterios financiero- actuariales fijados por el Banco de España o por las autoridades competentes en esta materia, siempre que la designación de beneficiarios permitiera a éstos la elección del cobro de la prestación en forma de renta financiera temporal singular.

#### IV. Prestaciones del Sistema de Previsión Social de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

Las prestaciones del sistema de previsión de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra serán las que se señalan a continuación:

a) Para la contingencia de Jubilación: Prestación de Jubilación.

b) Para la contingencia de Incapacidad: Prestación de Incapacidad.

c) Para la contingencia de fallecimiento del partícipe:

-Prestación de Viudedad de activos.

-Prestación de Orfandad de activos.

-Prestación a favor de otros beneficiarios.

d) Para la contingencia de fallecimiento de beneficiarios:

-Prestación a favor de beneficiarios de Jubilados.

-Prestación de Viudedad de Incapacitados.

-Prestación de Orfandad de Incapacitados.

-Prestación a favor de otros beneficiarios de incapacitados.

1. Prestación de Jubilación.-La prestación de jubilación consistirá en la disposición de los derechos consolidados del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 32 de sus especificaciones.

Además, el empleado tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a su nombre en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta.

2. Prestación de Incapacidad.-La prestación de incapacidad consistirá en la disposición de los derechos consolidados del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 33 de sus especificaciones.

Además, el empleado tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a su nombre en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta.

-Modalidad de pago en forma de «Renta Financiera Temporal Singular»:

-El empleado que, teniendo reconocida por la Seguridad Social Pensión de Incapacidad Total, Absoluta o Gran Invalidez, hubiese optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de incapacidad, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta vitalicia en las siguientes condiciones:



1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 33-4-B -c de las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y será abonado al incapacitado con cargo a sus derechos económicos en el citado Plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el Plan de Pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al Fondo Interno Excesos, Fondo Interno 60 y, por último, con cargo al Fondo Interno Riesgos. Esta prestación tendrá carácter vitalicio.

3) Esta prestación se devengará por meses vencidos. Cada año natural el beneficiario percibirá doce mensualidades.

En el supuesto de que el beneficiario de la prestación de incapacidad permanente total hubiese optado por la modalidad de pago en forma de renta financiera temporal singular y posteriormente volviese a adquirir la condición de empleado del promotor, se suspenderá el cobro de prestaciones BOE núm. Si no hubiese optado por esta modalidad de pago, tampoco podrá hacerlo en el futuro para ninguna de las contingencias cubiertas en el Plan.

El incremento de la pensión de la Seguridad Social en el supuesto de incapacidad permanente total por causa de cumplimiento de una edad determinada supondrá, para los incapacitados procedentes de los subcolectivos 1, 2 y 5, la disminución, por el mismo importe, de la prestación de incapacidad.

Para los incapacitados procedentes de los subcolectivos 1, 2 y 5 del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, que vengán percibiendo o perciban en el futuro cualquier otra pensión o pensiones por invalidez, se reducirá dicha renta en el mismo importe que supongan las mismas, excepción hecha de aquellas prestaciones que procedan de seguros de vida o accidentes contratados por el partícipe en compañías mercantiles privadas. Esta reducción se aplicará en el supuesto de que el reconocimiento de las pensiones adicionales se produzca con posterioridad al agotamiento de los derechos económicos del Plan de Pensiones.

3. Prestación de viudedad de activos.-La prestación de viudedad de activos consistirá en la disposición de los derechos consolidados del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 34 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del empleado fallecido en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta, descontada, en su caso la cuantía que corresponda a otras prestaciones concurrentes.

Los beneficiarios designados por el empleado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

-Modalidad de pago en forma de «Renta Financiera Temporal Singular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de viudedad por la Seguridad Social, hubiese optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de viudedad, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta vitalicia en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 34-4-B -c de las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado Plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el Plan de Pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al Fondo Interno Excesos, Fondo Interno 60 y, por último, con cargo al Fondo Interno Riesgos. Esta prestación tendrá carácter vitalicio.

3) Esta prestación se devengará por meses vencidos. Cada año natural el beneficiario percibirá doce mensualidades.





4) La suma de las rentas anuales de viudedad y orfandad de activos, no podrán superar en el momento de fallecimiento del partícipe, junto con las reconocidas por la Seguridad Social, el cien por cien del salario anual pensionable que percibía éste en el momento de su fallecimiento.

4. Prestación de orfandad de activos.-La prestación de orfandad de activos consistirá en la disposición de los derechos consolidados del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 35 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del empleado fallecido en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta, descontada, en su caso la cuantía que corresponda a otras prestaciones concurrentes.

Los beneficiarios designados por el empleado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

-Modalidad de pago en forma de «Renta Financiera Temporal Singular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de orfandad por la Seguridad Social, hubiese optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de orfandad, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta temporal hasta que cumpla la edad de 21 años en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 35-4-B -c de las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado Plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el Plan de Pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al Fondo Interno Excesos, Fondo Interno 60 y, por último, con cargo al Fondo Interno Riesgos.

3) Esta prestación se devengará por meses vencidos. Cada año natural el beneficiario percibirá doce mensualidades.

4) La suma de las rentas anuales de viudedad y orfandad de activos, no podrán superar en el momento de fallecimiento del partícipe, junto con las reconocidas por la Seguridad Social, el cien por cien del salario anual pensionable que percibía éste en el momento de su fallecimiento.

5. Prestación a favor de otros beneficiarios para la contingencia de fallecimiento de activos.-Esta prestación consistirá en la disposición de los derechos consolidados del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 36 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del empleado fallecido en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta, descontada, en su caso la cuantía que corresponda a otras prestaciones concurrentes.

Los beneficiarios designados por el empleado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

6. Prestación a favor de beneficiarios de jubilados.-Esta prestación consistirá en la disposición, por parte de los beneficiarios del jubilado, de los derechos económicos del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra que el jubilado tuviera en el momento de su fallecimiento, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 37 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del jubilado, en la fecha de su fallecimiento, en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta.

Los beneficiarios designados por el jubilado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.



7. Prestación de Viudedad de Incapacitado.-La prestación de viudedad de incapacitado consistirá en la disposición de los derechos económicos que el incapacitado tuviese en la fecha de su fallecimiento en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 38 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del incapacitado, en la fecha de su fallecimiento, en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta, descontada, en su caso la cuantía que corresponda a otras prestaciones concurrentes.

Los beneficiarios designados por el incapacitado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

-Modalidad de pago en forma de «Renta Financiera temporal Singular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de viudedad por la Seguridad Social, hubiese optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de viudedad de incapacitado, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta vitalicia en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 38-4-B -c de las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado Plan.

La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el Plan de Pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al Fondo Interno Excesos, Fondo Interno 60 y, por último, con cargo al Fondo Interno Riesgos.

3) Si al fallecimiento del incapacitado no existiesen derechos económicos en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, el importe inicial mensual de la renta será igual al 50 por 100 de la renta mensual que estuviese percibiendo el incapacitado en la fecha de su fallecimiento, con cargo, por este orden, al Fondo Interno Excesos, Fondo Interno 60 y, por último, con cargo al Fondo Interno Riesgos. Esta prestación tendrá carácter vitalicio.

4) Esta prestación se devengará por meses vencidos. Cada año natural el beneficiario percibirá doce mensualidades.

5) La suma de estas rentas junto con las de orfandad de incapacitado no podrá superar, en el momento del fallecimiento del incapacitado, el 100 por 100 de la renta que percibía éste en el momento de su fallecimiento.

8. Prestación de Orfandad de Incapacitados.-La prestación de orfandad de incapacitados consistirá en la disposición de los derechos consolidados del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 39 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del incapacitado, en la fecha de su fallecimiento, en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta, descontada, en su caso la cuantía que corresponda a otras prestaciones concurrentes.

Los beneficiarios designados por el incapacitado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

-Modalidad de pago en forma de «Renta Financiera Temporal Singular»:

El beneficiario de esta prestación que, teniendo reconocida pensión de orfandad por la Seguridad Social, hubiese optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la forma de cobro de la prestación de orfandad de incapacitado, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», tendrá derecho a la percepción de una renta temporal hasta que cumpla la edad de 21 años, en las siguientes condiciones:

1) El importe inicial mensual será el determinado en el artículo 39-4-B -c de las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y será abonado al beneficiario con cargo a sus derechos económicos en el citado Plan.



La tasa de revisión de la prestación se aplicará anualmente en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo.

2) Caso de que se agotasen sus derechos económicos en el Plan de Pensiones con anterioridad al fallecimiento, la Caja continuará abonando esta renta en los mismos términos y condiciones con cargo, por este orden, al Fondo Interno Excesos, Fondo Interno 60 y, por último, con cargo al Fondo Interno Riesgos.

3) Esta prestación se devengará por meses vencidos. Cada año natural el beneficiario percibirá doce mensualidades.

4) La suma de estas rentas junto con la de viudedad de incapacitado no podrá superar, en el momento del fallecimiento del incapacitado, el 100 por 100 de la renta que percibía éste en el momento de su fallecimiento.

9. Prestación a favor de otros beneficiarios para la contingencia de fallecimiento de incapacitados.- Esta prestación consistirá en la disposición, por parte de los beneficiarios del incapacitado, de los derechos económicos del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra que el incapacitado tuviera en el momento de su fallecimiento, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 40 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del incapacitado, en la fecha de su fallecimiento, en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta.

Los beneficiarios designados por el incapacitado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

10. Prestación por fallecimiento a favor de beneficiarios de otros beneficiarios que previamente no hayan sido partícipes.-Esta prestación consistirá en la disposición, por parte de los beneficiarios del beneficiario precedente, de los derechos económicos del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra que el beneficiario precedente tuviera en el momento de su fallecimiento, en las formas y condiciones establecidas en el artículo 41 de sus especificaciones.

Además, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas a nombre del beneficiario precedente, en la fecha de su fallecimiento, en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta.

Los beneficiarios designados por el beneficiario precedente en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra lo serán también, en los mismos términos y condiciones, de las cantidades asignadas al mismo en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos.

11. Rentas excepcionales.-Cuando se produzca incapacidad permanente, gran invalidez o defunción del empleado como consecuencia de accidente de trabajo por violencias ejercidas sobre él, hallándose en acto de servicio, la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra complementará el importe que se asigne en concepto de pensión de invalidez, viudedad y orfandad, a favor de sus derechohabientes en su caso, hasta el 100 por 100 de sus ingresos, con los aumentos que le correspondieran durante el tiempo que le faltase para alcanzar la edad de sesenta y cinco años, en orden a la aplicación de las disposiciones sobre jubilación por edad.

Esta renta sólo será de aplicación si los beneficiarios han optado en el Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra por la modalidad de cobro en forma de «Renta Financiera Temporal Singular».- La cantidad a satisfacer por la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra será la que, por todos los conceptos retributivos, percibiera el empleado en el momento de su fallecimiento, deducida, en su caso, la renta que pudiera percibirse si el riesgo estuviera cubierto por el Seguro Obligatorio de Accidentes de Trabajo, o por cualquier otro sistema de aseguramiento establecido o concertado por la Institución. A estos efectos, si el Seguro diera lugar a una entrega de capital, se estimará la renta en un 6 por 100 del mismo.- Asimismo, también se deducirá de las rentas excepcionales de invalidez, viudedad y orfandad mencionadas en este artículo, el importe percibido por estos mismos conceptos del Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, bajo la modalidad de «Renta Financiera Temporal Singular», mientras perduren los derechos económicos del beneficiario o existan cantidades asignadas para el empleado causante de la prestación en el Fondo Interno 60 y Fondo Interno Excesos o de sus beneficiarios.

12. Disposición del Fondo Interno 60 y del Fondo Interno Excesos en el supuesto de acaecimiento de las contingencias de jubilación, fallecimiento e invalidez, encontrándose el empleado en la situación de partícipe en suspenso según las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.- En el supuesto de que la contingencia sea fallecimiento o invalidez, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en



forma de renta, capital o capital-renta.- En el supuesto de que la contingencia sea la jubilación, el beneficiario tendrá derecho a la disposición de las cantidades asignadas en el Fondo Interno 60 y en el Fondo Interno Excesos, en forma de renta, capital o capital-renta. El importe asignado en el Fondo Interno 60 se reducirá, en su caso, con la penalización contemplada en el apartado V punto 8 (Cuantificación del Fondo Interno 60), en el caso de que el beneficiario se jubilara con posterioridad a la fecha de jubilación óptima.

V. Cálculo de la asignación por servicios pasados en el Fondo Interno 60.- Aquellos empleados ingresados antes del 8 de agosto de 1984 en CAN o antes del 1 de enero de 1985 (que alcanzasen 25 años de servicio al cumplir los 65 de edad) en CAMP, a quienes la Seguridad Social reconoce el derecho a jubilarse a partir de los 60 años, por concurrir en ellos las circunstancias de la disposición transitoria segunda del Decreto 907/1966, de 21 de abril, se les fija como fecha de jubilación aquella en la que alcancen una pensión del 100 por 100, según el cuadro que se indica a continuación (Jubilación Óptima).

#### AÑOS EDADES

SERVICIO 60 61 62 63 64 65

30 80 82 84 86 92 100

31 82 84 86 88 92 100

32 84 86 88 90 92 100

33 86 88 90 92 94 100

34 88 90 92 94 96 100

35 90 92 94 96 98 100

36 92 84 96 98 100 100

37 94 96 98 100 100 100

38 96 98 100 100 100 100

39 98 100 100 100 100 100

40 100 100 100 100 100 100

Método de cálculo de la aportación inicial a 31 de diciembre de 1994.- El importe de la aportación inicial se cuantificará mediante un método de cálculo financiero- actuarial cuyo proceso es el siguiente:

1. Salario pensionable.-Partiendo del salario a 31 de diciembre de 1994, y considerando la categoría laboral y las circunstancias personales y familiares en la fecha de firma del V Convenio Colectivo de CAN o del Convenio Colectivo 1995-1997 de CAMP, se obtiene el salario pensionable en la fecha de jubilación óptima, teniendo en cuenta los siguientes aspectos:- Edad de Jubilación: Aquella en que, según el cuadro anterior, alcance el 100 por 100.- Para los empleados procedentes de CAN, en el salario pensionable se incluyen el sueldo base, antigüedad, plus extrasalarial y aquellos otros conceptos que debido a estipulaciones contractuales particulares o de Convenio no pueden eliminarse por voluntad unilateral de CAN.- Para los empleados procedentes de CAMP, en el salario pensionable se incluyen el sueldo base (incluyendo pagas extraordinarias), antigüedad plus extrasalarial, plus compensación horaria y aquellos otros conceptos que debido a estipulaciones contractuales particulares o de Convenio no pueden eliminarse por voluntad unilateral de CAMP. No se incluyen como pensionables el plus jefatura o PVDET, plus jornada partida, plus equipo volante, plus chófer, plus esposa y plus Seguridad Social.- El salario proyectado incluye los trienios y los ascensos por antigüedad que debería devengar el empleado hasta la fecha de jubilación óptima. Esta proyección se realiza a nivel individual.- El sueldo pensionable se obtiene en cómputo anual tomando las percepciones devengadas del mes de jubilación y de los 11 meses anteriores.- La hipótesis de crecimiento salarial utilizada y no revisable, partiendo de la situación inicial, es:

Para los empleados procedentes de CAN:

Año 1994: 4 por 100.

Año 1995: 4 por 100.

Resto (hasta jubilación óptima): 3 por 100.

Para los empleados procedentes de CAMP:

Año 1995: 3 por 100.

Resto (hasta jubilación óptima): 3 por 100.



2. Pensión de la Seguridad Social.-La determinación de la pensión futura, correspondiente a cada empleado, de la Seguridad Social se realiza tomando la menor de las siguientes cantidades:

2.1 Pensión según bases de cotización: La pensión se obtiene mediante una simulación que reproduce el procedimiento de cálculo de la Seguridad Social existente en el año 1995, con las siguientes matizaciones e hipótesis: Partiendo de las bases máximas de cotización del año 95 se incrementan a razón de un 3 por 100 anual.- Para los empleados procedentes de CAN el I.P.C. se fija en un 4 por 100 para el año 95 y un 3 por 100 para cada uno de los años restantes, con una hipótesis de crecimiento homogéneo en el transcurso del año.- Para los empleados procedentes de CAMP, la hipótesis de IPC para 1995 se fija en el 3 por 100, manteniéndose el resto de condiciones de este punto.- Las bases se asignan a cada empleado en función de la categoría laboral actual y el tope máximo de su correspondiente tarifa de cotización.- En el cálculo de la pensión teórica según bases de cotización, no se tienen en cuenta las reducciones que aplica la Seguridad Social y, en concreto, el 2 por 100 por cada año que falte hasta completar los 35 de cotización y el 8 por 100 por cada año que resta hasta cumplir los 65 años de edad.- En el cálculo de la pensión no se tienen en cuenta las modificaciones introducidas por la Ley 24/1997, de Consolidación y Racionalización del Sistema de Seguridad Social, puesto que la aportación inicial se determinó en el anexo 2 del V Convenio Colectivo firmado en 1995 con base en hipótesis pactadas y no susceptibles de modificación por cambios normativos posteriores.

2.2 Pensión máxima.-Tomando como punto de partida la pensión máxima de 1995 (3.714.508 pesetas) se proyecta con una hipótesis de crecimiento del 2,5 por 100 anual.

Tanto la pensión según bases como la pensión máxima se obtienen en cómputo anual.

3. Complemento de pensión y capital de cobertura en la fecha de jubilación óptima. El complemento que la Caja debería abonar a cada empleado se obtiene por diferencia entre el salario pensionable y la pensión de la Seguridad Social.- La cuantificación del capital que cada empleado debe tener dotado en su fecha de jubilación se realiza de la siguiente forma:

El complemento mensual inicial será el resultado de dividir entre doce el complemento anual.- Se fija una renta vitalicia cuyo primer término será el complemento mensual a percibir en el mes siguiente al de jubilación.- La hipótesis de crecimiento del complemento es del 3 por 100 anual, aplicándose su revisión en el mes de enero de cada año.- El capital de cobertura de la prestación de jubilación se calcula como el valor actual actuarial de la renta cuyos términos estarán constituidos por los complementos mensuales anteriormente definidos.- El tipo de interés se establece en un 9,75 por 100 durante los 10 primeros años, contados desde la fecha de cálculo (31 de diciembre de 1994), y del 6 por 100 para el resto.

Adicionalmente, y cuando proceda en función de la situación familiar en la fecha de la firma del V Convenio Colectivo de CAN y del Convenio Colectivo 1995-1997 de CAMP, según proceda, se calculará el capital de cobertura de viudedad derivada de jubilación actualizando la renta que revertiría en forma de pensión de viudedad (50 por 100) y teniendo en cuenta la probabilidad combinada de muerte del empleado y supervivencia de su cónyuge a partir de la fecha de jubilación.- También se considera, en su caso, la posibilidad de generación de pensión de orfandad (20 por 100) a partir de la jubilación.

4. Valor actual actuarial de las prestaciones a 31 de diciembre de 1999.-Una vez obtenidos los capitales de cobertura a la fecha de jubilación óptima, se actualizan a la fecha de cálculo en la forma que se describe y con las hipótesis recogidas a continuación:

Tipo de interés del 9,75 por 100 durante los 10 primeros años (1995-2004) y 6 por 100 en el resto.- El valor actual actuarial de la prestación de jubilación óptima se obtiene como producto del capital de cobertura correspondiente y el factor de diferimiento actuarial, calculado a partir de la probabilidad de supervivencia del empleado.- El valor actual actuarial de las prestaciones derivadas de jubilación se obtiene como el producto de los capitales de cobertura correspondientes y el factor de diferimiento actuarial, calculado a partir de las probabilidades combinadas de supervivencia del empleado y beneficiario.

5. Valor actual de las aportaciones futuras.-En este punto se estima el valor actual actuarial de la aportación definida que se fije a futuro en el nuevo sistema. Para ello se sigue el siguiente proceso, con las hipótesis que se señalan:

-Fijación de la aportación para el año 1995: 250.000 pesetas.

-Incremento del 3 por 100 para años sucesivos.

Este porcentaje es una hipótesis del estudio, quedando sujeto el incremento futuro a su fijación en posteriores Convenios.

-Tipo de interés del 9,75 por 100 en los 10 primeros años y del 6 por 100 en el resto.





En la actualización se tiene en cuenta la probabilidad de fallecimiento del empleado.

El flujo de aportaciones finaliza en la fecha de jubilación óptima del empleado.

6. Determinación de la aportación inicial.-La aportación inicial, valorada a la fecha de cálculo, es igual a la diferencia entre el valor actual 18.678 Lunes 28 mayo 2001 BOE núm. 127 actuarial de las prestaciones y el valor actual actuarial de las aportaciones futuras.

7. Otras consideraciones:

Las tablas de supervivencia utilizadas son las GRM80-GRF80 adaptadas a flujos mensuales mediante simple interpolación lineal.- La probabilidad de fallecimiento se obtiene restando a la unidad la probabilidad de supervivencia.- La fijación de tipos de interés se entiende hecha en tipos efectivos o TIR.

8. Cuantificación del Fondo Interno 60.-El cálculo realizado con las hipótesis anteriormente mencionadas, da lugar a un exceso de aportación inicial a 31 de diciembre de 1994 sobre el obtenido por aplicación del Régimen Transitorio de reconocimiento de servicios pasados de las especificaciones de Plan de Pensiones de Empleados de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, el cual permanecerá en el Fondo Interno 60 en garantía de que la jubilación se produzca efectivamente en la fecha denominada como jubilación óptima o anterior y penalizándose en caso contrario según el método que posteriormente se detalla.

Para los empleados procedentes de CAN, el importe inicial de este Fondo a 22 de diciembre de 1999 asignado a los empleados a los que corresponda, es el resultado de capitalizar su importe a 31 de diciembre de 1994 en función de la rentabilidad obtenida por los activos asignados al fondo global de previsión, contabilizados de forma separada en el balance de CAN, de acuerdo con la autorización expresa del Banco de España de fechas 29 de mayo de 1995 y 22 de diciembre de 1997 relativas a la cartera de renta fija y variable respectivamente.- La parte del fondo no invertida se remuneró a un tipo efectivo del 9,75 por 100, excepción hecha de la liquidez originada por desinversiones, cuya retribución se efectuó a un tipo de interés igual al de la rentabilidad media mensual de las cesiones temporales de Deuda Pública a plazo de un mes publicado por el Banco de España.- Para los empleados procedentes de CAMP, el importe inicial de este fondo, asignado a los empleados a los que corresponda, será el resultado de capitalizar a un tipo efectivo del 9,75 por 100 el importe a 31 de diciembre de 1994 hasta la fecha de exteriorización de sus compromisos por pensiones.- La penalización consistirá en una reducción gradual y proporcional al tiempo transcurrido desde la fecha de jubilación óptima a la fecha de jubilación real, sobre el valor del Fondo Interno 60 del empleado a esta última fecha, de acuerdo con la siguiente fórmula:

$$\text{Penalización} = \text{VF } 60 \wedge (\text{dr}/\text{dt}) \wedge 100$$

Siendo:

VF 60: Cantidad asignada en el Fondo Interno 60 a la fecha de jubilación real del empleado.

dr: Días transcurridos desde la fecha de jubilación óptima hasta la fecha de jubilación real.

dt: Días comprendidos entre la fecha de jubilación óptima y la fecha en que el empleado cumpla los 64 años para el caso de empleados procedentes de CAN, o 65 años para empleados procedentes de CAMP.- El importe de esta penalización revertirá a Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, que podrá detraerla del Fondo Interno 60 conforme se vaya retrasando la edad de jubilación respecto de la fecha de jubilación óptima.

VI. Jubilaciones anticipadas y promoción de empleo, Incapacidad temporal, Rescisión de contrato, Revisión de las prestaciones del personal pasivo causadas con anterioridad a la exteriorización del Plan de Pensiones de Empleados y Reserva de puesto de trabajo en el supuesto de invalidez permanente.

1. Jubilaciones anticipadas y promoción de empleo.-De conformidad con el Real Decreto 1194/1985, de 17 de julio, o disposición legal que lo sustituya en el futuro, la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra concederá la jubilación a los 64 años, sustituyendo al jubilado como indica dicha disposición, siempre que la Seguridad Social reconozca los derechos de quien se jubile como si tuviera 65 años.

2. Incapacidad temporal.-En los casos de incapacidad temporal, la Caja completará las percepciones hasta alcanzar el cien por cien de remuneración, prolongándose esta atención hasta la incapacidad laboral permanente.

3. Revisión de las prestaciones del personal pasivo causadas con anterioridad a la exteriorización de compromiso por pensiones del personal activo.-Las prestaciones por pensiones causadas con anterioridad al 22 de diciembre de 1999 para el personal pasivo procedente de CAN, y con anterioridad a la fecha de entrada en vigor del presente acuerdo (22 de diciembre de 2000), para el personal pasivo procedente de CAMP, se



revisarán en función de lo que establezcan los respectivos Convenios Colectivos de Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo, teniendo siempre como tope máximo el IPC.

4. Reserva de puesto de trabajo en el supuesto de invalidez permanente. En el supuesto de incapacidad temporal con declaración de invalidez permanente que contempla el artículo 48.2 del Estatuto de los Trabajadores, si la situación de invalidez fuera objeto de revisión por mejoría que permitiera la reincorporación al puesto de trabajo, subsistirá el compromiso de reincorporar al empleado dentro del plazo máximo de un año desde el momento de la petición de reincorporación. A su vez, dicha petición deberá ser realizada en el plazo de un año a contar desde la fecha de alta.- Este compromiso se mantendrá siempre que el empleado actúe de buena fe. Caso de producirse tal situación, se creará una comisión paritaria entre la parte social y empresarial, la cual resolverá sobre el buen o mal uso del referido acuerdo que, por tanto, podría ser denegado.- Disposición Adicional.-Excepto los acuerdos adoptados por períodos concretos o para la vigencia del Convenio, todo lo recogido en el presente texto tiene la consideración de contenido normativo a todos los efectos.- Disposición Adicional primera.-A la entrada en vigor del presente Convenio quedará sustituido el anterior sistema de clasificación profesional por el sistema que se establece en el presente Convenio.- La efectividad del nuevo sistema de clasificación se producirá en el momento en que se realice la transposición de los anteriores grupos y categorías profesionales a los nuevos grupos profesionales y niveles retributivos previstos, que deberá producirse, en todo caso, dentro de los tres meses siguientes a la publicación del Convenio en el Boletín Oficial del Estado.- La transposición desde el anterior al nuevo sistema de clasificación profesional se realizará de acuerdo con la tabla que a continuación se inserta:

#### Grupo Profesional 1

Clasificación anterior Nueva clasificación Categorías Niveles

Jefe 1ª I Jefe 2ª A II Jefe 2ª B III Jefe 3ª A III

Jefe 3ª B Jefe informática Jefe Estudios IV

Jefe 3ª C Jefe Proyectos Jefe Explotación IV

Jefe 3ª D V Jefe 4ª A V

Jefe 4ª B Analt. Sist. A Analt. Func. A Jefe Produc. A VI

Jefe 5ª A Analt. Sist. B Analt. Func. B Jefe Produc. B VII

Id. Progr. Sist. A Analt. Org. A Res. Planif. A VII

Id. Resp. Sala A VII

Jefe 5ª B Progr. Sist. B Analt.Org. B Res.Planif. B VIII

Id. Resp Sala B Programad. A VIII

Oficial 1º Programad. B Oper. Cons. A IX

Oficial 2º Programad. C Oper. Cons. B X

Oficial 3º A XI

Oficial 3º B XII

Auxiliar(tercer y cuarto año) XIII

Auxiliar(segundo y año) XIV

Auxiliar(primer año) XV

#### Grupo Profesional 2

Clasificación anterior Nueva clasificación Categorías Niveles

Conserje I

Subconserje I

Chofer I

Telefonista II

Ayudante de Ahorro III

Oficial 1º Oficios Varios III



Oficial 2º Oficios Varios III

Ayudante Oficios Varios IV

Personal de limpieza V

6.-La Dirección General de Trabajo admitió el depósito del «Pacto Extraestatutario de La Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra» el 29.06.05.- 7 .-La mayoría absoluta de todos los componentes de la comisión negociadora firmantes del II convenio acordaron fijar su entrada en vigor el día 1.08.05, tras la información por la Dirección General de Trabajo de que dada su eficacia personal limitada no se publicaría en el BOE.- 8.-Al citado convenio constan adheridos 1.455 trabajadores de los 1.456 integrantes de la plantilla de la Caja citada.- 9.-El empleado no adherido al convenio extraestatutario mantiene la situación de clasificación profesional y demás condiciones resultantes del I convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.- Se han cumplido las previsiones legales.

CUARTO.- Preparado el recurso de Casación por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO (COMFIA CC.OO), formalizado ante esta Sala, mediante escrito presentado en el Registro General de este Tribunal, el 3 de agosto de 2006 , autorizándolo y basándolo en los siguientes motivos 1) Amparado en el art. 205 de la LPL , por infracción de lo dispuesto en el art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , en relación con el art. 3.1 y Disposición Adicional del pacto de eficacia limitada que es objeto de impugnación. 1 ) Amparado en el art. 205 e) de la LPL , por infracción de lo dispuesto en los arts. 3.1. c), 22 apartados 1 y 5 y 24 del ET , en relación con lo dispuesto en los artículos 10, 11, 12, 13, 20, 16, 17, 18 y disposición adicional 1ª. 3 ) Con el mismo ampara que el anterior motivo, por infracción de lo dispuesto en el art. 3.1. c) del ET y del art. 32 del Convenio Colectivo. 4 ) Con el mismo amparo, por infracción de los artículos 63.3 y 82,3 del ET, 28.1 de la Constitución, 41 del Convenio Colectivo. 5) Con el mismo amparo, por infracción de lo dispuesto en el art. 82.3 del ET , art. 28.1 de la Constitución, en relación con lo que se dispone en los arts. 46 y 47 del pacto de eficacia limitada que es objeto de impugnación. 6 ) Con el mismo amparo de los anteriores, por infracción de lo dispuesto en los arts. 58.1, 82.3 del ET, 43, 44, 45 y 46 del convenio colectivo estatutaria , en relación con lo dispuesto en los arts. 48, 49, 50 y 51 del pacto de eficacia limitada que es objeto de impugnación. 7 ) Amparado en el art. 205. e) de la LPL , por infracción de los arts. 3.1.c), 3.5, 40.1 y 82,3 del ET, 9.2 del Convenio Colectivo estatutario y 7 y 95 del Convenio Colectivo para las Cajas de Ahorro (BOE 15-3-04), en relación con el art. 52 del pacto de eficacia limitada objeto de impugnación. 8) Con el mismo amparo que el anterior, por infracción de los arts. 3.1.c) y 82.3 del ET , art. 5.1 del RD 1/2002, de 29 de diciembre , art. 53 del Convenio Colectivo estatutario, en relación con el art. 60 del pacto de eficacia limitada que es objeto de impugnación. Terminaba suplicando se dicte sentencia que declare la nulidad de los artículos 3.1, 10, 11, 12, 13, 16, 17, 18, 32, 43 o subsidiariamente el punto 3, 46, 47, 48, 49, 50, 51, 52, 60, Disposición adicional y Disposición adicional primera del pacto extraestatutario denominado II Convenio Colectivo de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

QUINTO.- Evacuado el traslado de impugnación a las partes recurridas personadas, y emitido el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de declarar improcedente el recurso, se declararon conclusos los autos, señalándose día para la votación y fallo, que ha tenido lugar el 24 de mayo de 2007.

## FUNDAMENTOS DE DERECHO

PRIMERO.- Por la modalidad procesal regulada en los artículos 161 y siguientes de la Ley de Procedimiento Laboral, el Letrado que representa a la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO, formuló demanda para impugnar por ilegalidad veinte artículos y la disposición adicional del pacto colectivo extraestatutario, suscrito el 20 de mayo de 2005 por los representantes de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra y de distintos sindicatos, apoyando la pretensión en el hecho de que, estando en situación de ultraactividad el convenio colectivo estatutario de dicha empresa, el pacto que impugna contiene cláusulas recogidas en los artículos que combate que, a su juicio, tienen vocación de generalidad y regulan condiciones de trabajo y de representatividad que afectan a la totalidad de los trabajadores de la empresa, con independencia de su adhesión al pacto. La sentencia de instancia estimó en parte la demanda declarando la nulidad del artículo 44 y el apartado 3 del artículo 43 de dicho pacto, ambos referidos al comité intercentros. Contra la sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha recurrido solamente la parte demandante, desarrollando el recurso de casación a través de ocho motivos, amparados todos ellos en el apartado e) del artículo 205 de la Ley de Procedimiento Laboral .

SEGUNDO.- Puesto que en el recurso no se ataca la versión judicial que de los hechos contiene la sentencia de instancia, a lo que en ella se narra habremos de estar para dar respuesta a cada una de las cuestiones que se plantean en los motivos del recurso. De los hechos que se han considerado acreditados cabe resaltar los siguientes: en el ámbito de la empresa demandada se encuentra vigente, aunque en prórroga, el I Convenio



Colectivo, cuya vigencia estaba prevista para el tramo temporal comprendido entre el 1 de enero de 2000 y el 31 de diciembre de 2003. Como quiera que después de varias reuniones de la comisión negociadora no se lograra un acuerdo para la firma del II Convenio del mismo ámbito, la representación de la empresa y la de algunos sindicatos, entre los que no se encontraba CC.OO, suscribieron el 20 de mayo de 2005 un pacto que denominan extraestatutario o de eficacia limitada, fijando su entrada en vigor en el día 1 de agosto de 2005; de los 1456 trabajadores que prestan servicios para la empresa, 1455 se han adherido al pacto referenciado, rigiéndose las condiciones de trabajo del único disidente por la normativa del Convenio Colectivo prorrogado.

El sindicato que recurre apoya su ataque al pacto extraestatutario por su vocación normativa y de generalidad en todo el ámbito al que abarca; el Ministerio Fiscal sitúa las claves para dar solución a la controversia en dos puntos concretos: en la adhesión de toda la plantilla de la empresa, excepto un trabajador, al pacto y en el escaso interés que puede animar al sindicato demandante a formular la demanda, pues del 12,5 por 100 de implantación con que cuenta en la empresa, han sido sus afiliados los que también se han adherido a lo acordado. A ese razonamiento cabría añadir otras dos circunstancias en las que el recurrente pone especial énfasis: el hecho de que la relación contractual de quien ha rechazado adherirse al pacto se regula por el I Convenio Colectivo en situación de ultraactividad, y el texto del artículo primero del acuerdo, a cuyo tenor "Dado que las partes no gozan de la legitimación establecida en el artículo 87.1 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, sino al amparo del artículo 37.1 de la Constitución Española y del artículo 1089 del Código Civil, su eficacia personal queda reducida a los representados por la misma, concretamente el personal afiliado a UGT. No obstante en el plazo de 15 días a partir de la firma del Convenio podrán adherirse los trabajadores de la Entidad que lo deseen mediante comunicación expresa a la Dirección de la Empresa".

TERCERO.- La sentencia de instancia, tomando en consideración esos factores, que considera decisivos para resolver el pleito, expone un extenso y acertado razonamiento acerca de la naturaleza, eficacia y límites que la jurisprudencia de esta Sala ha proclamado respecto de los pactos extraestatutarios y de su eficacia limitada, a los que sin duda pertenece el que ahora nos ocupa; estimó en parte la pretensión del demandante en cuanto a la declaración de nulidad de los preceptos que se refieren a la composición y competencia del comité intercentros, desestimando en lo demás la demanda.

En el primer motivo denuncia el recurrente la infracción del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, de la jurisprudencia que cita y del artículo 3. 1 y disposición adicional del pacto de eficacia limitada del que tratamos, alegando al respecto que la eficacia normativa general solamente la tienen los convenios colectivos estatutarios, pero no los de distinta naturaleza, aunque sean también colectivos; por eso debe ser anulado el artículo 3 en la medida en que, al tratar del ámbito personal, dispone que "regula las relaciones laborales entre la Caja y sus empleados", nulidad que debe alcanzar igualmente a la disposición adicional en cuanto establece que "todo lo recogido en el presente texto tiene la consideración de contenido normativo a todos los efectos"; la ampliación del ámbito subjetivo del pacto hasta esos extremos y la naturaleza normativa que se atribuye a su clausulado, le parecen al recurrente "vicios claros que pesan sobre el pacto extraestatutario que no pueden soslayarse por la nueva apelación de que justamente su carácter extraestatutario ha de presuponer que los efectos regulados por las partes no se pueden producir". En realidad son dos las cuestiones que se plantean en este primer motivo, tratando la primera del ámbito del pacto y la segunda de su carácter normativo.

CUARTO.- Todo el debate gira en torno a la figura del convenio colectivo extraestatutario, a cuya especie pertenece el impugnado sin género de dudas; estos pactos, denominados también atípicos o de eficacia limitada, son los celebrados al margen de los requisitos y formalidades del Título III del Estatuto de los Trabajadores, que no están apoyados en nuestro ordenamiento positivo en una normativa propia, aunque cuentan con el reconocimiento que les otorga el artículo 37.1 de la Constitución y la fuerza obligacional propia de los contratos, si bien en este aspecto se diferencian de manera nítida de los convenios colectivos, que están dotados de eficacia general o erga omnes, no solamente respecto de todos los empresarios y trabajadores incluidos dentro de su ámbito de aplicación en el momento de la suscripción del pacto, sino también de cuantos accedan al mismo durante el tiempo de su vigencia, en tanto que los pactos atípicos no se aplican con la intensidad prevista en el artículo 82.3 de la ley estatutaria, de manera que carecen de eficacia "erga omnes"; su campo de influencia se reduce, como declaran las sentencias de esta Sala de 22 de enero de 1994, 24 de enero de 1997 y 16 de mayo de 2002, a quienes negociaron el pacto y al personal representado por ellos, esto es, a las representaciones sindicales y empresariales pactantes y a sus afiliados, aunque con la posibilidad de que, mediante adhesiones individuales, su ámbito subjetivo pueda resultar ampliado.

Puesto que no hay normas específicas que disciplinen estos pactos, habrá que estar a las disposiciones que el Código civil dedica a los contratos, limitando sus efectos a las partes que los otorgan, como señala el artículo 1257 del propio Código. No obstante aquella ausencia de normas reguladoras, en algunos asuntos aparecen normativamente mencionados, como sucede con el artículo 163 de la Ley de Procedimiento Laboral, que permite la impugnación en vía jurisdiccional de los convenios colectivos, "cualquiera que sea su eficacia".





Acerca de la validez de los pactos extraestatutarios se pronuncia la sentencia del Tribunal Constitucional de 8 de junio de 1989, declarando que la negociación extraestatutaria está constitucionalmente protegida, al menos cuando quien negocia es un sindicato. La naturaleza meramente contractual de estos pactos implica su sometimiento a la jerarquía de las fuentes de la relación laboral establecida en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores, debiendo respeto a la ley, a los reglamentos y a los convenios colectivos estatutarios o de eficacia general.

En esas bases encuentra apoyo la sentencia recurrida al negar al pacto la eficacia que de su lectura deduce el sindicato demandante, equiparándola a la del convenio colectivo en el artículo 3.1 al disponer que será de aplicación a las relaciones laborales entre la Caja y sus empleados; la interpretación conjunta de las cláusulas contractuales no autoriza a concluir de esa manera, para atribuirle un efecto no buscado por los contratantes que, conscientes de lo limitada que estaba su capacidad representativa, otorgaron al contrato en el artículo 1 un ámbito de aplicación concretado a los firmantes, al personal representado y a los trabajadores que puedan adherirse después al mismo; a la luz de esta declaración de principio debe entenderse la cláusula que incorpora el artículo 3.1 y que por eso no adolece de vicio que pueda invalidarlo, si bien esa nota de generalidad a la que nos venimos refiriendo quedará depurada cuando se expulsen del pacto las cláusulas de las que seguidamente trataremos.

QUINTO.- El otro problema que suscita el motivo primero se refiere al carácter normativo u obligación del convenio, pretendiendo la nulidad de la disposición adicional que le reconoce eficacia normativa a todos los efectos.

No hay unanimidad en la doctrina acerca de si la eficacia de esta especie de contratos es normativa o simplemente contractual, pues en línea de principio el artículo 37.1 de la Constitución autoriza la validez de ambas tesis, en cuanto alude a la "fuerza vinculante de los convenios", en general; la duda también le ha asaltado al Tribunal Constitucional, como puede verse en sus sentencias 177/88, 171/89 y 27/04, pero al igual que la sentencia de esta Sala de 30 de mayo de 1991, se inclina por atribuirle la eficacia propia de los contratos, si bien con eso no se da respuesta a la interrogante que formula el recurrente, sino que deberá aclararse el significado de la expresión "contenido normativo" empleada por el pacto. Dada la peculiar naturaleza de los pactos analizados, que son negociados al margen de las previsiones del Título III del Estatuto de los Trabajadores, no les resulta de aplicación la regla del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, en relación con la denuncia del contenido y la suerte de las cláusulas normativas y las obligacionales, y así lo entendieron los negociadores del impugnado al fijar en el artículo 4 el ámbito temporal y la denuncia del pacto, con su particular dimensión.

El concepto "contenido normativo" de los pactos puede resultar equívoco si se le desvincula de su ámbito de aplicación; el término normativo significa el efecto regulador aplicable a una determinada materia de un conjunto de disposiciones que han sido previstas por la ley o por los particulares; las cláusulas normativas de los convenios están destinadas a regular los derechos y obligaciones de las personas y entidades afectadas por dichos pactos, pues este es justamente el papel que han desempeñado las cláusulas de los contratos, y el pacto colectivo extraestatutario lo es, que se conciertan con la finalidad de compatibilizar los intereses contrapuestos de las partes, que se someten voluntariamente a una disciplina que ellos mismos han instaurado, lo que permite afirmar que los convenios de eficacia limitada, en el ámbito propio en el que son aplicables, tienen naturaleza y eficacia contractual y contenido regulador en el sentido indicado, es decir, únicamente respecto de los sujetos afectados por el contrato, pues esa fuerza la reciben del artículo 37.1 de la Constitución y del consentimiento de los negociadores, pero sin que sus cláusulas sobrepasen ese ámbito en ningún sentido ni pueden ser calificadas como normativas en el puro sentido de la palabra, sino únicamente con el alcance al que nos hemos referido, en cuanto regulan derechos y obligaciones de aquellos a quienes se extiende el concreto contrato colectivo. Por eso es aceptable el texto de la disposición adicional objeto de censura, entendida de la manera ya referida, con lo que el primer motivo del recurso claudica en todos sus planteamientos.

SEXTO.- En el segundo motivo denuncia el recurrente la infracción de los artículos 3.1, c) 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores por la sentencia recurrida, al no haber declarado la nulidad de nueve cláusulas del convenio colectivo. En realidad, en este motivo se vuelve a plantear un problema semejante al analizado anteriormente, respecto del objeto posible de negociación en pacto extraestatutario y de la eficacia de éste; como pone de relieve la empresa demandada en su escrito de impugnación, no resulta admisible formular un motivo de recurso de casación para solicitar la anulación de un número tan considerable de cláusulas contractuales, en bloque y de modo abstracto, sin exponer ni analizar separadamente cada una de ellas para justificar la posible causa de nulidad; y sigue afirmando que un recurso extraordinario como el de casación exige la fundamentación precisa para la impugnación de la sentencia, como previene el artículo 481 de la Ley de Enjuiciamiento Civil. Solamente se cumplen las exigencias legales al denunciar la infracción de normas





respecto de algunas de las cláusulas impugnadas, es decir, las que se refieren a la estructura profesional, los grupos profesionales, los niveles retributivos, la promoción profesional y económica y la clasificación de las oficinas; por tanto, nuestro análisis se ha de ceñir a las cláusulas del pacto que tratan de estos asuntos, sin entrar a considerar la validez de los artículos 18 y 20, que tratan de las agencias y de los asesores financieros, sobre los que el recurrente no hace reflexión alguna.

Para sostener la ilegalidad de las cláusulas a las que nos vamos a referir argumenta el recurrente, con apoyo en los artículos 22 y 24 del Estatuto de los Trabajadores, que todo lo relacionado con la clasificación profesional, la promoción profesional y la clasificación de las oficinas, tiene connotaciones y alcance general para toda la plantilla de la empresa, con un efecto que rebasa la capacidad de la negociación extraestatutaria, y en efecto así es, porque en esos asuntos la nueva regulación pretendida no se va a limitar a disciplinar la relación de trabajadores o grupos de trabajadores concretos, sino a la totalidad de ellos, por cuya razón el artículo 22 citado, para la clasificación profesional, y el artículo 24, para la promoción, se han remitido para su regulación a pactos de eficacia general, y en ese sentido ha de entenderse la referencia al convenio colectivo y a los acuerdos de la empresa con los representantes de los trabajadores, pues en ambos supuestos quienes pactan lo hacen en su calidad de empresarios, de una parte, y de representantes legales o sindicales de los trabajadores, de otra, con la finalidad de que los acuerdos que alcancen afecten a todos los representados en el ámbito correspondiente y a quienes en el futuro accedan al mismo. Siendo eso así, la regulación de las materias a las que nos referimos no puede asumirla un pacto que de suyo tiene fuerza normativa limitada, precisamente para que surta efectos más allá del ámbito representativo que encarnan los negociadores. Por esa razón adolecen del vicio de nulidad las cláusulas que incorporan los artículos 10, 11, 12, 13, 16 y 17 del pacto, por incidir en el vicio apuntado de su aplicación generalizada, y lo mismo sucede con la disposición adicional primera al instaurar un sistema de clasificación profesional que sustituye al anteriormente establecido en el convenio colectivo estatutario.

SÉPTIMO.- En el motivo tercero del recurso se impugna el artículo 32 del pacto de referencia, al que se pretende dar el mismo tratamiento que a las cláusulas anuladas, pero la solución correcta no es la propuesta; el artículo 32 regula el complemento de antigüedad y en este asunto el Estatuto de los Trabajadores no limita el derecho a la promoción económica a lo dispuesto en convenio colectivo o pacto colectivo con los representantes de los trabajadores únicamente, (como ocurre con los artículos 22 y 24), sino que admite la posibilidad de que los términos en los que deba reconocerse y abonarse sean fijados en contrato individual, y no podrá negarse que un pacto extraestatutario es, para los afectados por el mismo, homologable a un contrato. Es esta una materia que no trasciende del ámbito personal de los interesados y que tiene el carácter de derecho dispositivo, al margen del tratamiento que corresponda para la interdicción de la arbitrariedad o de la discriminación, cuestión ajena a este debate. Además, como apunta la empresa al impugnar el recurso, el tratamiento que el pacto extraestatutario dispensa a este complemento es claramente más beneficioso para los trabajadores que el anterior porque, entre otras ventajas, crea un plus adicional de carácter lineal para todos los trabajadores que se devenga cada tres años. Por esas razones se desestima el motivo.

OCTAVO.- En el cuarto motivo se citan como infringidos los artículos 63.3 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 28.1 de la Constitución, afirmando que los mismos se oponen las cláusulas contenidas en el artículo 43 del pacto extraestatutario, referido al comité intercentros y, puesto que la sentencia anuló el artículo 44 del pacto que reconocía las competencias de dicho comité, la censura del recurrente se centra en el número 3 del artículo 43 porque, a su entender, es un ejercicio de confusiónismo dejar "que un pacto extraestatutario siga regulando ilegalmente una materia, por el simple argumento de que si se dejara sin efecto, la institución no variaría". Saliendo al paso de cuanto afirma la empresa de que en este motivo del recurso se plantea una cuestión nueva al solicitar la nulidad de todos los apartados del artículo 43 citado, cuando en la demanda solamente se pedía la supresión del término "grupos", cabe decir que el petitum de la demanda, sin variación en este punto en el acto de juicio, no alcanzaba a la totalidad del artículo 43 sino solamente a su número 3.

Aclarado este punto, cabe señalar ahora la imposibilidad de que un pacto extraestatutario regule la implantación, la constitución, las competencias y el funcionamiento del comité intercentros, por ser esta materia de reserva para el convenio colectivo estatutario o de eficacia general, según lo dispuesto en el artículo 63.3 del Estatuto de los Trabajadores, lo que de suyo es bastante para declarar la nulidad de la cláusula que trata de esta materia en el pacto de eficacia limitada. Abundando en esa misma idea, es acertado del razonamiento del recurrente porque, en efecto, el comité intercentros solamente puede constituirse si así lo ha previsto el convenio colectivo estatutario (artículo 63.3, párrafo primero del Estatuto de los Trabajadores), regla que en este caso se ha respetado, dado que la constitución del comité intercentros está prevista en el artículo 41 del I Convenio Colectivo, limitándose el pacto al que nos referimos a disponer de su composición y funcionamiento. Sin embargo, el enfoque de la cuestión ha de abordarse desde el contraste de los artículos 41 del I Convenio y 43 del pacto extraestatutario, una vez que ha sido anulado en una parte por la sentencia recurrida, todo ello a la luz del artículo 63 del Estatuto de los Trabajadores; en concreto, las diferencias de



redacción se concretan en el número 3 del artículo 43, puesto que los demás son plenamente coincidentes con lo dispuesto en el artículo 41 del Convenio estatutario; este precepto dice que "En la constitución del Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los sindicatos según los resultados electorales considerados globalmente, siempre que sea posible", texto coincidente con el del artículo 63.3, párrafo segundo del Estatuto de los Trabajadores. El artículo 43.3, del pacto extraestatutario establece que "En la constitución del Comité Intercentros estarán representados proporcionalmente todos y cada uno de los sindicatos (la alusión a los grupos la suprime la sentencia de instancia, no combatida en este aspecto) en función del número de delegados de los distintos Comités de Empresa, siempre que sea posible". La diferencia entre las cláusulas transcritas es relevante porque, en tanto que la ley y el convenio toman en cuenta para la constitución del Comité "los resultados electorales considerados globalmente", el pacto impugnado prescinde del resultado electoral y toma como factor decisivo "el número de delegados de los distintos Comités de Empresa", utilizando esa expresión equívoca que podría dar lugar a que en la designación por los distintos comités de empresa de los "delegados", no se guardase la necesaria proporcionalidad derivada de los resultados electorales globalmente considerados, que es realmente el fin pretendido por el legislador, como se ha visto anteriormente. Por ello, procede la estimación de este motivo del recurso para declarar la nulidad del número 3 del artículo 43 del pacto de 20 de mayo de 2005.

NOVENO.- Denuncia el recurrente en el quinto motivo la infracción de lo dispuesto en los artículos 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 28.1 de la Constitución, cuyos mandatos resultan contravenidos, según su parecer, por los artículos 46 y 47 del pacto de eficacia limitada; el reproche lo apoya el recurrente en dos puntos: en la dimensión de generalidad de la actuación de dos comisiones paritarias y en el ataque al derecho de libertad sindical que supone su composición, limitando únicamente la intervención en ellas a las partes firmantes del pacto; la denuncia debe tratarse en función de las competencias de las comisiones paritarias a que se refieren aquellos artículos del pacto, pues su composición dependerá directamente de la clase de comisiones de que se trate, bien de administración del Convenio o bien de negociación de condiciones de trabajo.

Desde las sentencias 73/1984 y 184/1991, el Tribunal Constitucional ha deslindado las funciones negociadoras de las de pura administración: las primeras tienen por objeto la modificación de las condiciones de trabajo pactadas, estableciendo reglas nuevas para regir las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del convenio; se trata de una negociación, cualquiera que sea el nombre que se le dé; las funciones de mera administración lo que persiguen es la interpretación o aplicación de alguna cláusula del convenio, su adaptación a problemas no previstos o la adaptación de su contenido según los objetivos prefijados. Las comisiones paritarias con poder de negociación se compondrán en la forma prevista en el artículo 87, estando legitimados para ello quienes lo estén para negociar el convenio colectivo a reformar, pero la composición de las comisiones no negociadoras es diferente, como pusieron de relieve las sentencias del Tribunal Constitucional 184/1991 y 231/1991, en el sentido de que carecen del derecho a integrarse en las mismas quienes no hayan suscrito el pacto, incluso aunque hubieran intervenido en su negociación pero que no aceptaron los compromisos y objetivos subyacentes en su creación.

DECIMO.- A la luz de esa doctrina deben ser tratadas las comisiones a las que se refiere el recurrente y, que tal como aparecen concebidas, no pueden ser consideradas como comisiones con capacidad negociadora. El artículo 46 regula la comisión de selección, promoción y formación, cuyo objeto es que "la representación social disponga de la máxima información para realizar un seguimiento integral" de todos esos procesos, pero en absoluto se le faculta para modificar las condiciones de trabajo. El artículo 47 del pacto instaura la comisión de tiempo de trabajo y productividad, con la misión de analizar las cargas de trabajo, elaborar un estudio de las condiciones de trabajo y proponer en su caso a la Dirección de la Caja lo necesario para la optimización de la jornada laboral, pero sin competencias negociadoras. Puesto que ambas comisiones son de administración del pacto y el recurrente no es firmante del mismo, carece del derecho a formar parte de ellas, sin que por eso mismo resulte lesionado o desconocido su derecho de libertad sindical, lo que determina la desestimación del motivo.

UNDECIMO.- La defectuosa formulación del sexto motivo, en el que se denuncia la infracción de los artículos 58.1 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, determina su fracaso, pues en el mismo motivo se pretende la anulación de cuatro artículos del pacto, referidos al régimen disciplinario de la empresa, con el argumento de que esa no es materia propia de un pacto extraestatutario. Sin dejar de ser eso cierto, el motivo de impugnación en esta materia carece de fundamento porque, como se relata en la sentencia recurrida, el pacto se limita a reproducir los términos ya fijados en el convenio colectivo estatutario, estribando la diferencia en la mera tipificación de la falta relativa al acoso moral o sexual, cualquiera que sea su motivación u origen. No puede tacharse de ilegalidad un pacto que se limita a incluir en su clausulado lo que dispone el convenio colectivo estatutario y lo que contiene la ley, porque el acoso al que se refiere el artículo 48 es una conducta que ya aparece sancionada en el artículo 8, número 13 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones del Orden Social,



cuyo Texto Refundido se aprobó por el Real Decreto legislativo 5/2002, de 4 de agosto, como garantía que ya figuraba en el artículo 4.2 , e) del Estatuto de los Trabajadores, y que en la actualidad se ha reforzado con la entrada en vigor de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo . El motivo decae por esas razones.

DUODECIMO. - Denuncia el recurrente en el séptimo motivo la infracción de los artículos 3.1,c), 40.1 y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores y 9.2 del Convenio de empresa, vulneración que afirma se produce con el contenido del artículo 52 del pacto extraestatutario, en cuanto trata de la movilidad geográfica. Se alega de nuevo el carácter de generalidad de la cláusula, cuestión sobre la que no es necesario hacer otras consideraciones que las anteriormente expuestas, y aduce también la irregularidad que supone la modificación de lo dispuesto en un convenio colectivo estatutario por contrato individual o pacto de otra naturaleza. No cabe entender que el pacto combatido modifique "in peius" el convenio estatutario que, en su artículo 9.2 , b) establece que "En materia de movilidad geográfica, los empleados tienen derecho a no ser trasladados forzosamente a centros de trabajo situados fuera de Navarra, y viceversa", es decir, conforme al convenio colectivo la empresa puede acordar el traslado forzoso de los trabajadores, sin límite espacial alguno, aunque dentro de la Comunidad Autónoma de Navarra; en tanto que el acuerdo de eficacia limitada, sin desvirtuar la cláusula del convenio estatutario, establece claramente que la empresa no puede, sin el consentimiento de los trabajadores, trasladarlos a un centro de trabajo, aun situado en Navarra, distante más de 50 kilómetros de donde tengan fijado su centro de trabajo; ese régimen que para la movilidad geográfica establece el artículo 52 del pacto es sin duda más ventajoso que el previsto en el I Convenio de empresa y en el artículo 40 del Estatuto de los trabajadores, y así lo reconoce la sentencia de instancia, sin que el recurrente acredite otra cosa ni la voluntad de los trabajadores que se han adherido al pacto sea expresión de un cambio peyorativo en esta cuestión; por eso conviene recordar que estamos ante un pacto que ha sido aceptado por la totalidad de la plantilla, excepto un trabajador, y que la adhesión al mismo es voluntaria. También este motivo fracasa, porque carece de sentido invocar un convenio colectivo de sector cuando el motivo de nulidad se apoya en la contradicción de la cláusula controvertida con lo dispuesto en un convenio de empresa.

DÉCIMOTERCERO.- Se reitera en el octavo motivo del recurso de nulidad del artículo 60 del pacto impugnado, por entender que vulnera los artículos 3.1, c) y 82.3 del Estatuto de los Trabajadores , aduciendo una vez más que un pacto de la naturaleza del combatido no puede modificar el convenio colectivo, por lo que nos remitimos a lo ya dicho. Con acierto señalan la sentencia de instancia y la empresa demandada en el escrito de impugnación, que carece de fundamento lo pretendido para suprimir el artículo 60 citado, porque se limita a reproducir a la letra el texto del artículo 53 del Convenio colectivo estatutario en materia de previsión social complementaria, así es que, aunque puede ser tachado de sobreabundante por reiterar lo que ya dispone el convenio, no hay motivo para declarar su nulidad.

DÉCIMOCUARTO.- Por cuanto antecede, se estima en parte el recurso de casación interpuesto por la parte demandante para casar y anular la sentencia recurrida únicamente con la finalidad de complementar su fallo declarando la nulidad de los artículos 10, 11, 12, 13, 16, 17 43, en su número 3, del pacto suscrito el 20 de mayo de 2005 , y confirmando en lo demás, sin especial declaración de costas.

Por lo expuesto, en nombre de S. M. El Rey y por la autoridad conferida por el pueblo español.

## FALLAMOS

Estimamos el recurso de casación interpuesto por la Federación de Servicios Financieros y Administrativos de CC.OO. , contra la sentencia dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional de fecha 24 de enero de 2006 . Casamos dicha sentencia en el sentido de añadir a su parte dispositiva que declaramos la nulidad de los artículos 10, 11, 12, 13, 16, 17 y 43. número 3 del convenio extraestatutario suscrito el 20 de mayo de 2005 en la comisión negociadora de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra, confirmando el fallo recurrido en los demás pronunciamientos que contiene, sin costas.

Devuélvanse las actuaciones al órgano jurisdiccional correspondiente ,con la certificación y comunicación de esta resolución.

Así por esta nuestra sentencia, que se insertará en la COLECCIÓN LEGISLATIVA, lo pronunciamos, mandamos y firmamos.

PUBLICACIÓN.- En el mismo día de la fecha fue leída y publicada la anterior sentencia por el Excmo. Sr. Magistrado D. Manuel Iglesias Cabero hallándose celebrando Audiencia Pública la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, de lo que como Secretario de la misma, certifico.