



Roj: **STS 452/2018 - ECLI:ES:TS:2018:452**

Id Cendoj: **28079140012018100055**

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

Sede: **Madrid**

Sección: **1**

Fecha: **02/02/2018**

Nº de Recurso: **34/2017**

Nº de Resolución: **91/2018**

Procedimiento: **Social**

Ponente: **JESUS GULLON RODRIGUEZ**

Tipo de Resolución: **Sentencia**

Resoluciones del caso: **SAN 3949/2016,**
STS 452/2018,
AATS 1582/2018

CASACION núm.: 34/2017

Ponente: Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez

Letrada de la Administración de Justicia: Ilma. Sra. Dña. Margarita Torres Ruiz

TRIBUNAL SUPREMO

Sala de lo Social

Sentencia núm. 91/2018

Excmos. Sres. y Excmas. Sras.

D. Jesus Gullon Rodriguez, presidente

D^a. Maria Milagros Calvo Ibarlucea

D. Luis Fernando de Castro Fernandez

D^a. Maria Lourdes Arastey Sahun

D. Antonio V. Sempere Navarro

En Madrid, a 2 de febrero de 2018.

Esta Sala ha visto el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Francisco José López Estrada, en nombre y representación del Sindicato de Empleados del Banco de España, contra la sentencia de 3 de noviembre de 2016 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 226/2016 seguido a instancia del sindicato recurrente contra el Banco de España, Ibercaja, Pensión Entidad Gestora de Fondos de Pensiones y Comisión de Control del Plan de Pensiones y del Fondo Fondebe sobre conflicto colectivo.

Ha comparecido en concepto de parte recurrida la Comisión de Control del Plan y del Fondo de Pensiones Fondebe representada por la letrada D^a Gloria Villar Abad y el Banco de España representada por la letrada D^a M^a Isabel Rodríguez León.

Ha sido ponente el Excmo. Sr. D. Jesus Gullon Rodriguez.

ANTECEDENTES DE HECHO

PRIMERO.- Por la representación del Sindicato de Empleados del Banco de España se presentó demanda sobre conflicto colectivo de la que conoció la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en la que tras exponer los



hechos y fundamentos de derecho que estimó de aplicación, terminaba suplicando se dicte sentencia «en la que se acuerde condenar a los demandados a que: I.- Sin distinción ni discriminación alguna, todos los empleados del Banco de España tengan acceso al Plan de Pensiones del Banco de España, en condiciones equiparables a los de cualquiera de los grupos "A" o "B", abonando las cantidades que como aportación les correspondan.- II.- Que se considere la fecha de interposición del presente CONFLICTO COLECTIVO con el ejercicio de su derecho de adhesión, causando alta en el Plan de Pensiones del Banco de España grupo "A" o "B" o en condiciones equiparables derivadas de sus circunstancias específicas, en función de haber ingresado en el Banco de España como trabajador con anterioridad a esa fecha.- III.- Se les reconozca como fecha de alta en el tan reiteradamente citado Plan de Pensiones del Banco de España en el grupo "A" o "B" o equiparable que le corresponda con fecha y efectos de un año antes de la interposición del presente CONFLICTO COLECTIVO, efectuándoseles las oportunas liquidaciones de cuotas, a fin de proceder a su ingreso».

SEGUNDO.- Admitida a trámite la demanda, tuvo lugar el acto del juicio, en el que la parte actora se ratificó en la misma, oponiéndose la demandada, según consta en acta. Recibido el juicio a prueba, se practicaron las propuestas por las partes y declaradas pertinentes.

TERCERO.- El día 3 de noviembre de 2016, la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, dictó sentencia cuya parte dispositiva es del siguiente tenor literal: «Desestimamos las excepciones de falta de legitimación pasiva alegada por Ibercaja Pensión Entidad Gestora de Fondos de Pensiones S.A. y de prescripción invocada por la comisión de Control del Plan de Pensiones y del Fondo Fondebe y desestimamos la demanda formulada por D. Francisco José López Estrada, letrado en ejercicio del Ilustre Colegio de Madrid, en nombre y representación del SINDICATO DE EMPLEADOS DEL BANCO DE ESPAÑA contra, el BANCO DE ESPAÑA, IBERCAJA PENSIÓN ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A., COMISIÓN DE CONTROL DEL PLAN DE PENSIONES Y DEL FONDO FONDEBE FONDO DE PENSIONES, siendo parte el MINISTERIO FISCAL, sobre CONFLICTO COLECTIVO y absolvemos a los demandados de las pretensiones frente a los mismos deducidas en demanda».

En la anterior sentencia se declararon probados los siguientes hechos: « **Primero.-** El presente conflicto colectivo afecta a alrededor de 40 trabajadores, empleados del Banco de España que prestan sus servicios en las Oficinas Centrales del Banco en Madrid y en las sucursales de Oviedo, Barcelona, Valencia, Málaga, Las Palmas y Tenerife.- **Segundo.-** Las relaciones laborales de los trabajadores del Banco de España se regulan por el Reglamento de Trabajo en el Banco de España, homologado por Resolución de la Dirección General de Trabajo de fecha 19 de junio de 1979, con las modificaciones y especificaciones establecidas en los sucesivos Convenios Colectivos de empresa, suscritos en el ámbito de dicha Entidad hasta el año 2014, así como en numerosos acuerdos suscritos con la legal representación de los trabajadores. Por Resolución de la Dirección General de Empleo de 27 de enero de 2014 se registra y publica el Convenio Colectivo del Banco de España que fue suscrito con fecha 20 de diciembre de 2013. (BOE de 7 de febrero de 2014).- **Tercero.-** El artículo 25 del Convenio Colectivo para el año 1990 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 17 de octubre de 1990 (BOE núm. 256 de 25 de febrero de 1990) es del siguiente tenor literal: "se promoverá la creación de un fondo de pensiones externo. Los estudios pertinentes se hará a nivel de expertos en el foro correspondiente, y se negociará con el Comité Nacional de Empresa antes del 31.12.93 con objeto de pactar su resultado final" (descriptor 4 y documento nº 20 de la Comisión de control).- Posteriormente, el artículo 23 del Convenio Colectivo para el año 1991 (aprobado por Resolución de 10 de junio de 1991 y publicado en el BOE nº 140 de 12 de junio de 1991) estableció: "Fondo de Pensiones. A fin de tenerse en cuenta en el futuro Plan de Pensiones que se cree de conformidad con lo establecido en el Convenio de 1990, se acuerda adoptar, como uno de los criterios diferenciadores de aportaciones a realizar por el promotor e imputable a cada partícipe no perteneciente a la firma de ese Convenio a la Mutualidad de Empleados del Banco de España, el de los servicios pasados en la forma que se determine en los estudios pertinentes." (Descriptor 5).- En el acta del Consejo Ejecutivo de fecha 30 de noviembre de 1993 en relación al Fondo de Pensiones se refleja: "En el convenio colectivo del año 1990 se acordó promover la creación de un fondo de pensiones externo, teniendo como horizonte el 31 de diciembre de 1993 para haber llegado a un acuerdo con el Comité Nacional de Empresa sobre los detalles relativos al mismo.- El objetivo principal perseguido con la creación del plan de pensiones es dar una cobertura complementaria en materia de jubilaciones aquellos empleados ingresados en el Banco de España sin posibilidad de pertenecer a la mutualidad existente... - Del análisis de la Ley 8/87 y de las disposiciones que la desarrollaban, se ha determinado que ha de ser un plan de pensiones del sistema de empleo en donde el promotor sea el Banco de España, los partícipes sean los empleados del Banco de España, pertenezcan o no a la Mutualidad, y correspondiente a la modalidad de aportación definida, esto es, donde lo único cierto es la cantidad que se aporta y no la prestación a recibir.- La no discriminación en el acceso al plan de pensiones de todos los empleados del Banco no resulta incompatible con la diferenciación de aportaciones realizadas por el promotor e imputables a cada partícipe, por lo que de esta forma, y mediante una aportación diferenciada se distinguirán dos colectivos de partícipes según hayan pertenecido o no a la Mutualidad. (...)-



En lo que hace referencia al Reglamento de especificaciones del Plan, aspectos que cabría resaltar son:

a) Aportaciones. El promotor, esto es, el Banco, aportará para los empleados que no han pertenecido a la Mutualidad el 6,5% del sueldo regulador de cada uno (determinado de forma similar al de la Mutualidad). Para el resto de los empleados el 0% o, si fuese necesario, una peseta como cifra simbólica.- El partícipe. Obligatoriamente el 1% del sueldo regulador y libremente lo que desee si el tope legal lo permite. (Descriptor 65).- **Cuarto.**- En fecha 20 de abril de 1994, por la representación del Banco de España y del Comité Nacional de Empresa del Banco de España se acuerda iniciar los procedimientos y trámites tendentes a la formalización del Plan de Pensiones y a la constitución del correspondiente Fondo de Pensiones, el cual se constituyó el 7 de octubre de 1994.- En el acta de dicha fecha se refleja: "... En virtud del artículo 23 del Convenio Colectivo para 1991, se acordó adoptar como uno de los criterios diferenciadores de aportaciones a realizar por el promotor e imputables a cada partícipe no pertenecientes a la firma de dicho convenio a la Mutualidad de Empleados del Banco de España el de los servicios pasados en la forma que se determinara en los estudios pertinentes. (...) Se concreta, con fecha límite de 30-6-94, la instrumentación de las aportaciones a realizar por el Banco de España y por los partícipes del Plan de pensiones, respecto a los excesos que no tengan cabida dentro de la aportación anual al Plan.- Las aportaciones totales, por lo que al promotor hace referencia, tal como queda reflejado en el proyecto, consistirán en el 6,5% del salario regulador definido en el reglamento para aquellos partícipes incluidos en los grupos A y B, que se mencionan en el artículo 13 de tal reglamento y en el 0% para aquellos partícipes incluidos en el grupo C del mismo. (Descriptor 6 y 66, cuyo contenido, se da por reproducido).- Constituyéndose con ocasión de la Comisión de Control de 2 de diciembre de 1994 el denominado "Plan de Pensiones del sistema de empleo del Banco de España", con número de registro en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (D.G.S.F.P.):N0990.", En la modalidad de sistema de empleo en razón de los sujetos constituyentes y como Plan de aportación definida en la de las obligaciones estipuladas. Rigiéndose por la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre y demás disposiciones de desarrollo, en concreto su Reglamento, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero con sus respectivas modificaciones posteriores, así como por las denominadas "Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo del Banco de España.- **Quinto.**- Conforme a las referidas especificaciones, el Promotor del Plan es el Banco de España.- El Fondo de Pensiones al que se adscribe el Plan es el denominado "FONDEBE, FONDO DE PENSIONES", con nº de Registro en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (D.G.S.F.P.), Registro Administrativo de Fondos de Pensiones del Ministerio de Economía y Hacienda: F 0387 y código de identificación fiscal :V 80993058.- La Entidad Gestora del Fondo es "Ibercaja Pensión Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A.", con nº de Registro en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones G00079 y código de identificación fiscal A 78903564.- La Entidad Depositaria del Fondo es Ibercaja Banco, S.A., con nº de Registro en la Dirección General de Seguros y Fondos de Pensiones (D.G.S.F.P.)D0184 y código de identificación fiscal A 99319030. (Descriptor 7, cuyo contenido, se da por reproducido).- **Sexto.**- Dentro del título II de las especificaciones del Plan y de conformidad con su artículo 5º, "Para acceder al Plan de Pensiones se requiere la condición previa de empleado del Promotor, con una antigüedad mínima equivalente al período de prueba fijado para cada categoría profesional. Tiene la consideración de empleado todo el personal vinculado con el Promotor conforme a la legislación de trabajo, el Reglamento de Trabajo del Banco de España y sus Convenios Colectivos, incluyendo el personal con contrato temporal.".- Conforme al artículo 6º de la referidas especificaciones: "Quien se halle en condiciones de acogerse al Plan conforme a lo dispuesto en el artículo anterior podrá ejercer su derecho de adhesión, en tanto no se haya extinguido su relación laboral con el Promotor, causando alta en el Plan desde el momento en que se comunique por escrito al Promotor que ejercita el mencionado derecho." (Descriptor 7).- **Séptimo.**- Dentro del Sistema de Financiación del Plan de Pensiones del Banco de España y de conformidad con el artículo 15 de sus especificaciones, en su actual redacción: "el Promotor y cada Partícipe individualmente realizarán con periodicidad mensual una contribución y una aportación consistente en un porcentaje del Salario Regulador definido en el artículo 1º,punto 6, de estas Especificaciones. Dicho porcentaje se diferenciará en función de la pertenencia del partícipe a uno de los siguientes grupos: GRUPO A. Partícipes ingresados en el Banco con posterioridad a 1.2.86, siempre que no hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Contribuciones Promotor 7,5%. Aportaciones Partícipes 1,25%.- GRUPO B. Partícipes ingresados en el Banco el 1.2. 1986 o, con anterioridad a esa fecha, siempre que no hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Contribuciones Promotor 7,5%. Aportaciones Partícipes 1,25%.- Grupo C. Partícipes ingresados en el Banco el 1.2.86 o, con anterioridad a esa fecha y que alguna vez hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Contribuciones Promotor 0%. Aportaciones Partícipes 1,25%.- La contribuciones del Promotor tendrán el carácter de irrevocable es desde el momento de su devengo, aunque no se hayan hecho efectivas. No procederá la devolución de las contribuciones del Promotor ajustadas a los límites establecidos en la normativa y a las Especificaciones del presente Plan de Pensiones.- **Octavo.**- La Mutualidad de Empleados del Banco de España, fue creada por los Estatutos del Banco de España en 1852, con carácter obligatorio, a los empleados que estuvieran en esa fecha y empleados ingresados hasta el año



1986, realizando el banco de España las aportaciones a la Mutualidad que en la actualidad es una Entidad de Previsión Social a Prima Fija. Figura inscrita en el Registro Especial de Mutualidades de Previsión Social del Ministerio de Economía y Hacienda con el nº 1875 y en el Registro Mercantil de Madrid, en el Tomo 5900 de la Sección 8a, hoja M- 96.507.- Se rige por sus Estatutos, su Reglamento de Prestaciones y, en lo que resulte de aplicación, por el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados aprobado por RD Legislativo 6/2004 de 29 de octubre, por el Reglamento de Mutualidades de Previsión social, aprobado por R.D. 2430/2002, de 27 de diciembre, y desde el 1 de enero de 2016 por la Ley 20/2015, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras y demás disposiciones legales que les sean de aplicación.- Su finalidad consiste en el ejercicio de la previsión benéfico-social y carece de ánimo de lucro. Actúa como sistema alternativo de previsión social a planes de pensiones en régimen de capitalización individual, garantizando las prestaciones de jubilación, incapacidad y muerte y supervivencia conforme a lo dispuesto en el artículo 2 de sus Estatutos, siendo dichas prestaciones complementarias y no concurrentes con las del Régimen General de la Seguridad Social.- **Noveno.**- En acta de la Asamblea General de la Mutualidad de Empleados del Banco de España de fecha 28 de junio de 1990, se acuerda ofrecer por una sola vez y con carácter excepcional el derecho de rescate valorado según el procedimiento de cálculo que en la misma se especifica. (Descriptor 97).- Un colectivo de empleados del Banco de España que inicialmente y en base a su obligatoriedad, pertenecían a la Mutualidad de Empleados del Banco de España desde el momento de iniciarse su relación laboral, haciendo uso del derecho de rescate de cuotas aprobado por la Asamblea de la Mutualidad en sesión de 28 de junio de 1990, solicitaron, entre febrero de 1992 y enero de 1995, la baja definitiva como socios de la misma. En virtud de la solicitud recibieron las aportaciones que como mutualistas realizaron a dicha Mutualidad. (Descriptor 98).- Varios de los miembros del colectivo han solicitado en numerosas ocasiones, tanto ante el Banco de España, como ante FONDEBE la posibilidad de reincorporarse en igualdad de condiciones con el resto de sus compañeros en el Plan de Pensiones del Sistema de Empleo del Banco de España, siendo desestimadas dichas peticiones.- **Décimo.**- El artículo 18 del Convenio Colectivo del Banco de España para el período 2002/2005 (Resolución de 8 de febrero de 2005 de la Dirección General de Trabajo. BOE nº 44 de 21 de febrero de 2005) establece: "Artículo 18. Plan de Pensiones.- Con efectos de 1 de enero de 2003, se incrementan los porcentajes de aportación al Plan de Pensiones. La aportación del Banco de España se incrementará en un 1% y la aportación del empleado en 0,25%; quedando establecida, por tanto, una aportación global del 8,75 por 100".- La Disposición Transitoria Primera establece: Dado que el complemento de desempeño desaparece a la fecha de firma del presente convenio, las cuantías que hasta ese momento venga percibiendo cada empleado por el indicado concepto, una vez revisadas con los incrementos salariales correspondientes a 2002, 2013 y 2014, del 2%, 2,7% y 2,7% respectivamente, quedarán consolidadas a título personal e incorporadas a su contrato de trabajo como una garantía ad personam, a partir del día siguiente a la firma del convenio.- Se establece una revalorización anual del complemento personal anteriormente establecido, a partir del 1.01.2005 del 2,5%.- La garantía ad personam y sus futuras revalorizaciones se mantendrán integradas en la base del salario regulador de la aportación y en la base reguladora a efectos del cálculo de la pensión de la Mutualidad de Empleados del Banco de España y, por ende, los mutualistas seguirán realizando las preceptivas aportaciones, siempre que lo apruebe la propia mutualidad.- Igualmente la garantía ad personam y sus futuras revalorizaciones se mantendrán integradas en la base del salario regulador de aportación al Fondebe, que continuará recibiendo las aportaciones correspondientes por este concepto y sus futuras revalorizaciones tanto por parte del Banco como de sus partícipes, siempre que el propio Fondebe lo apruebe. (descriptor 8).- **Décimo primero.**- El artículo 19 del Convenio Colectivo del Banco de España para el período 2011 al 2014 (Resolución de la Dirección General de Trabajo de 27 de enero de 2014. BOE nº 33 de 7 de febrero de 2014) dispone: "Artículo 19. Medida equivalente de los artículos 22.Tres de la LPGE 2013.- Con efectos de la firma del presente Convenio Colectivo y al amparo de lo establecido en los artículos 6. bis de la Ley de Autonomía del Banco de España y 18 de su Reglamento Interno , se acuerda una reducción del 0,3% de la masa salarial anual global del Banco de España, que se deducirá de la retribuciones de todos los empleados del Banco de España en 2013, como medida equivalente a la establecida en el artículo 22 .Tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013." (Descriptor 9).- **Décimo segundo.**- En el acta adicional suscrita por las partes en el momento de la firma del referido Convenio Colectivo 2011-2014 se establece: "2. Medida equivalente de los artículos 22.Tres de la LPGE 2013.- Al amparo de lo dispuesto en los artículos 6.bis de la Ley de Autonomía del Banco de España y 18 de su Reglamento Interno , el artículo 19 del Convenio Colectivo 2011 -2014, que se desarrolla en este apartado, ha adoptado la medida de reducir con carácter temporal durante 2013 la masa salarial anual global del Banco de España en un 0,3%, aplicándose dicha reducción a toda la plantilla con efectos de la fecha de la firma del convenio colectivo, con independencia de sistema de previsión social al que, en su caso pertenezca cada empleado".- Esta medida pretende generar un ahorro equivalente, en términos porcentuales, al que la prohibición de aportaciones a planes de pensiones, en la Administración General del Estado ha supuesto; en concreto, un ahorro del 0,3% de la masa salarial, porcentaje fijado en la última Ley de Presupuestos Generales del Estado que estableció aportaciones al Plan de Pensiones de la Administración General del Estado. Con



el fin de que la pérdida retributiva de los empleados del Banco de España sea equivalente a la sufrida por los funcionarios y empleados al servicio del Sector Público por la supresión de aportaciones empresariales a planes de pensiones durante la totalidad de 2013 y haber garantizado un ahorro porcentual idéntico al alcanzado por la Administración General del Estado, el Banco de España se compromete a abonar a cada uno de los empleados que hayan ostentado la condición de partícipes A o B del Plan de Pensiones en 2013 y que mantengan dicha condición con carácter pleno en el momento a que se refiere el párrafo siguiente, una cantidad equivalente a la aportación empresarial al Plan de Pensiones que les hubiera correspondido durante dicho ejercicio, actualizada en un porcentaje equivalente a la rentabilidad media del Fondo de Pensiones del Banco de España desde el 1 de enero de 2014 hasta el último día del mes anterior a la fecha en que se produzca el hecho causante, salvo para aquellos empleados cuyas contingencias hayan acontecido en el año 2013, que no serán objeto de actualización. (...) - Por su parte la reducción de la masa salarial global del 0,3 se concretará del siguiente modo: Para todos los empleados en activo en la fecha de firma del convenio colectivo y hasta el 31 de diciembre de 2013, dicha reducción se llevará a efecto mediante la disminución de la remuneración total del empleado durante 2013 en las cuantías indicadas para cada nivel profesional en el Anexo I de este Acta Adicional, en los siguientes términos: a) En todos los casos se tendrá en cuenta el nivel profesional económico que ostenten los empleados en el momento de la firma del convenio colectivo, con independencia de si han promocionado durante el año 2013 o de si, en algún momento lo hacen, con efectos de 2013 o anteriores. - b) Los empleados con reducción de jornada en la fecha de la firma del convenio colectivo, la cuantía especificada en el Anexo I de este Acta Adicional para su nivel profesional se reducirá proporcionalmente a la reducción de jornada que esté disfrutando en ese momento. - II. En diciembre de 2013 todos los empleados en activo a la fecha de firma del convenio colectivo recibirán una nómina negativa, cuyo modelo se acompaña como Anexo II de este Acta Adicional. El importe de esa nómina será la cuantía total de la reducción que corresponde a cada empleado sin efecto sobre salario regulador del Plan de Pensiones o de la Mutualidad y se deducirá, en cuatro plazos, en las siguientes cuatro nóminas ordinarias que se abonen, una vez que el Convenio haya entrado en vigor, y a partir de la nómina en que sea técnicamente posible. - III. En caso de que el empleado cause baja en el Banco por cualquier causa tras la fecha de la firma del convenio colectivo y antes de haber abonado la totalidad de la cuantía especificada en el Anexo I de este Acta Adicional para su nivel profesional, esta se deducirá de finiquito, en su totalidad o en la parte que reste para completar la cuantía señalada. - Por último, las partes manifiestan su voluntad de formalizar un acuerdo en el futuro, siempre con absoluto respeto a la legislación vigente en cada momento, para integrar el importe de la garantía individual pactada en este apartado al Fondo de Pensiones del Banco de España. (Documento nº 2 aportado por la parte actora en el acto del juicio). - **Décimo tercero.** - En acta de la Comisión paritaria interpretativa del Convenio 2011-2014, de fecha 16 de septiembre de 2016, a la que no asistió SINDEBE, alegando que la reunión se celebraba fuera de plazo y que se había interpuesto la reclamación ante la Jurisdicción Social, que tenía como único punto del orden del día la reclamación previa a la interposición de acciones judiciales, presentada por SINDEBE el 29 de julio de 2016, reclamando que los empleados del Banco de España que fueron mutualistas y que se acogieron voluntariamente al rescate en los términos ofrecidos por la Mutualidad, puedan acceder al Plan de Pensiones del Banco de España en condiciones equiparables a las de cualquiera de los partícipes "A" o "B" abonando las cantidades que como aportación les correspondan. El Banco de España se ratifica en los argumentos jurídicos utilizados por la Comisión Ejecutiva para desestimar las reclamaciones individuales que han sido presentadas por esta misma causa de pedir por más de una treintena de empleados. Todos los sindicatos presentes (SAT, AGD, CCOO. y UGT) y el Comité Nacional de Empresa comparten dichos argumentos, afirmando que procede desestimar la reclamación de SINDEBE. (Descriptor 96). - **Décimo cuarto.** - El 12 de julio de 2016 se celebró el acto de conciliación ante el SMAC, en virtud de papeleta presentada el 27 de junio de 2016, cuyo acto, se tuvo por celebrado sin avenencia entre las partes comparecientes (Banco de España) y, por intentado sin efecto respecto a la no compareciente (IBERCAJA PENSIÓN ENTIDAD GESTORA DE FONDOS DE PENSIONES S.A.) (Descriptor 10).».

CUARTO. - Por la representación de Sindicato de Empleados del Banco de España, se formaliza recurso de casación contra la anterior sentencia, en el que se formulan los siguientes motivos: 1º) Al amparo de lo establecido en el art. 207 e) LRJS, por infracción del art. 5.1 A) del RDL 1/2002, en relación al art. 14 de la Constitución y 2º) Al amparo del art. 207 e) LRJS, por infracción del art. 4,1 A) RDL 1/2002 de 29 de noviembre.

QUINTO. - Personada la parte recurrida y evacuado el trámite de impugnación, se emitió el preceptivo informe del Ministerio Fiscal en el sentido de considerar el recurso improcedente, se declararon conclusos los autos, señalándose para la votación y fallo el día 30 de enero de 2018, en cuya fecha tuvo lugar.

FUNDAMENTOS DE DERECHO



PRIMERO.- Por el Sindicato de Empleados del Banco de España (SINDEBE) se planteó demanda de conflicto colectivo el 28/07/2016 frente al Banco de España, Ibercaja Pensión Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A., la Comisión de Control del Plan de Pensiones y de FONDEBE Fondo de Pensiones, en la que se pretendía de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional una sentencia en la que condenara a los demandados a que:

1. Sin distinción ni discriminación alguna, todos los empleados del Banco de España tengan acceso al Plan de Pensiones del Banco de España, en condiciones equiparables a los de cualquiera de los grupos "A" o "B", abonando las cantidades que como aportación les correspondan.
2. Que se considere la fecha de interposición del presente Conflicto Colectivo como el ejercicio de su derecho de adhesión, causando alta en el Plan de Pensiones del Banco de España grupo "A" o "B" o en condiciones equiparables derivadas de sus circunstancias específicas, en función de haber ingresado en el Banco de España como trabajador con anterioridad a esa fecha.
3. Se les reconozca como fecha de alta en el tan reiteradamente citado Plan de Pensiones del Banco de España en el grupo "A" o "B" o equiparable que le corresponda con fecha y efectos de un año antes de la interposición del presente Conflicto Colectivo, efectuándoseles las oportunas liquidaciones de cuotas, a fin de proceder a su ingreso.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional en la sentencia de 3 de noviembre de 2016 que ahora se recurre en casación desestimó la demanda y absolvió a los demandados de las pretensiones deducidas en su contra.

Para llegar a tal decisión desestimatoria la Sala de instancia describe en los hechos probados que se han transcrito en otra parte de esta resolución, el desarrollo histórico y normativo de la creación del plan de pensiones para los empleados del Banco de España, para concluir que no se produjo discriminación alguna entre los colectivos que se diferenciaron en su constitución con las denominaciones A, B, y C, y en los que se contemplaba la realidad de la existencia de un colectivo de trabajadores que pertenecían o habían pertenecido a la Mutualidad de Empleados del Banco de España, ni tampoco en relación con el colectivo de empleados a que se refiere la demanda -unos 40- que perteneciendo a la referida Mutualidad, entre los años 1992 y 1995 decidieron acogerse a la posibilidad ofrecida por una sola vez de rescatar sus derechos en esa Entidad de Previsión y cuyo valor fue establecido en el importe que como cuota debería aportar un socio de la Mutualidad en el año 1990, actualizada con los trienios, multiplicándola por el número de años de permanencia en cada una de las categorías por las que hubiese pasado el mutualista (descriptor 97, hecho probado noveno).

En el Fundamento de Derecho quinto de la sentencia recurrida se razona detenidamente sobre ello y se dice al respecto que «... no se ha vulnerado el principio de igualdad que proclama el artículo 14 de nuestra Constitución ni el artículo 5.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de los Planes y Fondos de Pensiones, que también hace referencia a dicho principio. Efectivamente, el artículo 15 del Reglamento de especificaciones del Plan prevé la existencia de tres grupos de partícipes así como las contribuciones del promotor y las aportaciones del partícipe correspondiente a cada uno de los grupos. Los grupos A y B incluye a trabajadores que no hayan ostentado la condición de socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España y el grupo C se refiere a partícipes ingresados en el banco el 1.2.86 o con anterioridad a esa fecha y que alguna vez hayan ostentado la condición de socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Los pertenecientes a este último grupo pueden ser partícipes sin aportaciones del promotor. Por imperativo de la LPGE del año 1984 se estableció el sistema complementario de previsión que cubría a los empleados que estuvieran en esa fecha en el Banco así como los ingresados hasta el año 1986. Para aquellos empleados que no tuvieran sistema de previsión complementaria el artículo 25 del convenio del año 90 estableció la promoción y creación de un fondo de pensiones que se negociará con el Comité Nacional de Empresa con objeto de pactar su resultado final. Al regular las especificaciones del plan se tuvo en cuenta si el trabajador ha formado parte o no de la Mutualidad de Empleados del Banco de España, dado que la finalidad del fondo era dar cobertura a quienes no eran Mutualistas tal y como se establece en el artículo 23 del convenio de 1991, acta de 30 de noviembre de 1993 y artículo 13 de las especificaciones originales ...».

Después de describir de esa manera resumida el desarrollo histórico de las vicisitudes de la creación del Plan y de sus tres variantes, cuyo mayor detalle se contiene en los hechos probados tercero a séptimo, la Sala sigue razonando para excluir el trato discriminatorio en el grupo de los empleados afectados de la siguiente forma: «... Nos hallamos ante dos regímenes diferenciados. El Plan de Pensiones deriva de un acuerdo y la adhesión al mismo en los diferentes grupos, se ha regulado en las especificaciones del plan. El grupo de empleados mutualistas que solicitaron su baja en la Mutualidad adhiriéndose al derecho de rescate que han rescatado las aportaciones no pueden acceder al Plan de Pensiones en los grupos A y B, sin que ello sea discriminatorio, se trata de dos sistemas diferenciados. Este colectivo haciendo uso del derecho de rescate de cuotas aprobado por la Asamblea de la Mutualidad en sesión de 28 de junio de 1990, solicitaron, entre febrero de 1992 y enero



de 1995, la baja definitiva como socios de la misma. En virtud de la solicitud recibieron las aportaciones que como mutualistas realizaron a dicha Mutualidad. Tiene acceso al plan de pensiones de la categoría C sin aportaciones del Promotor. De todo ello resulta que, ahora coexisten dos sistemas de previsión que son la Mutualidad y el Plan de Pensiones cada uno de los cuales se rige por su propia normativa. La Mutualidad se rige por sus Estatutos, su Reglamento de Prestaciones y, en lo que resulte de aplicación, por el Texto Refundido de la Ley de Ordenación y Supervisión de los Seguros Privados aprobado por RD Legislativo 6/2004 de 29 de octubre, por el Reglamento de Mutualidades de Previsión social, aprobado por R.D. 2430/2002, de 27 de diciembre, y desde el 1 de enero de 2016 por la Ley 20/2015, de Ordenación, Supervisión y Solvencia de las Entidades Aseguradoras y Reaseguradoras y demás disposiciones legales que les sean de aplicación. Y el Fondo de Pensiones por la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones aprobada por Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre y demás disposiciones de desarrollo, en concreto su Reglamento, aprobado por Real Decreto 304/2004, de 20 de febrero con sus respectivas modificaciones posteriores, así como por las denominadas "Especificaciones del Plan de Pensiones del Sistema de Empleo del Banco de España". Siendo voluntaria la adscripción al Fondo de Pensiones siempre que se cumplan las condiciones requeridas en el artículo 5 de las especificaciones del Plan, pudiendo ejercer su derecho de adhesión los partícipes ingresados en el Banco el 1.2.86 o con anterioridad a esa fecha y que alguna vez hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España, si bien en este caso a diferencia de los partícipes ingresados en el banco con posterioridad a 1.2.86, en esa fecha, o con anterioridad a esa fecha que no hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España, no se aportan contribuciones por el promotor significando que la diversidad de tratamiento viene razonable y proporcionadamente justificado -en los términos que requiere el principio de igualdad en su aplicación a las relaciones laborales- por la diferente regulación de uno y otro sistema de previsión complementaria, siendo la finalidad del plan de pensiones dar cobertura a empleados no pertenecientes a la Mutualidad y si el colectivo de empleados que solicitaron su baja la Mutualidad con rescate de las aportaciones, no puede acceder como partícipe a los grupos A y B fue porque voluntariamente causaron baja en la Mutualidad, pero ello no significa que tengan derecho a adherirse como partícipes a dichos grupos en contra de lo prevenido en el artículo 15 del Reglamento de especificaciones del Plan, en el artículo 23 del convenio de 1991, acta de 30 de noviembre de 1993 y artículo 13 de las especificaciones originales».

SEGUNDO.- El recurso de casación que ahora se plantea frente a la referida sentencia se construye sobre dos motivos, formulados al amparo de lo previsto en la letra e) del art. 207 LRJS, el primero por vulneración del art. 5, 1, a) del RD Legislativo 1/2002, en relación con el art. 14 CE, y el segundo por infracción de lo establecido en el art. 4, 1 A) del mismo texto legal y también en relación con el art 14 CE .

En todo caso, tal y como acertadamente razona el Ministerio Fiscal en su informe, se trata de una única cuestión jurídica, dividida o reiterada en dos motivos pretendidamente distintos, como es la referida a la existencia de ese alegado trato discriminatorio prohibido por el art. 14 CE que dice haber sufrido el grupo de empleados que en el año 1994 no fueron encuadrados en los grupos previstos en el Reglamento del Plan, porque no pertenecían a ninguno de ellos al haber voluntariamente abandonado su condición de integrantes o partícipes de la Mutualidad de Previsión de Empleados del Banco de España y rescatado el importe de sus derechos con anterioridad.

En todo caso y por lo que se refiere a los dos motivos de casación a que hemos hecho referencia, comenzaremos por realizar un breve resumen de las circunstancias histórico-normativas de las que parten los hechos probados de la sentencia recurrida, no discutidos en este recurso de casación, y de los que podrán extraerse las consecuencias jurídicas necesarias para resolver el debate planteado.

De éste modo, aparecen como relevantes los siguientes elementos de hecho:

a) La Mutualidad de Empleados del Banco de España agrupaba obligatoriamente a todos los empleados del Banco de España que en él habían comenzado a prestar servicios hasta el año 1986 actuando como sistema complementario y no concurrente con las prestaciones del Régimen General de la Seguridad Social.

b) El grupo de empleados que resultan afectados por el presente conflicto colectivo -unos 40- decidieron en distintas fechas comprendidas entre el mes de febrero de 1992 y el de febrero de 1995 acogerse a la posibilidad acordada el 28 de junio de 1990 por la Asamblea de la Mutualidad de Empleados del Banco de España de acogerse al ofrecimiento excepcional de obtener el rescate de sus derechos, en los términos antes descritos.

c) En el Convenio Colectivo para el año 1990 se introdujo la necesidad de crear un fondo de pensiones externo, programándose de manera negociada con el Comité Nacional de Empresa que antes de finalizar el año 1993 se llevaría a cabo la materialización reglada de esa iniciativa.

d) El artículo 23 del Convenio Colectivo para el año 1991 contenía la previsión concreta para la constitución del futuro Plan de Pensiones, dando cumplimiento a lo establecido en el Convenio del año anterior, anticipándose el



criterio de que uno de los parámetros diferenciadores de las aportaciones a realizar por el promotor e imputable a cada partícipe no perteneciente a la firma de ese Convenio a la Mutualidad de Empleados del Banco de España, sería el de los servicios prestados en la forma en que se determinase en los estudios pertinentes.

e) El 2 de diciembre de 1994 quedó constituido el denominado "Plan de Pensiones del sistema de empleo del Banco de España" -FONDEBE- en la modalidad de sistema de empleo en razón de los sujetos constituyentes y como Plan de aportación definida en la de las obligaciones estipuladas, siendo la Entidad Gestora del Fondo "Ibercaja Pensión Entidad Gestora de Fondos de Pensiones, S.A.", y la Entidad Depositaria del Fondo es Ibercaja Banco, S.A.

f) Resulta especialmente relevante destacar que dentro del título II de las especificaciones del Plan y de conformidad con su artículo 5º, para acceder al Plan de Pensiones «se requiere la condición previa de empleado del Promotor, con una antigüedad mínima equivalente al período de prueba fijado para cada categoría profesional. Tiene la consideración de empleado todo el personal vinculado con el Promotor conforme a la legislación de trabajo, el Reglamento de Trabajo del Banco de España y sus Convenios Colectivos, incluyendo el personal con contrato temporal».

g) Con arreglo a lo previsto en el artículo 15 de las especificaciones del Plan, se establecía la obligación para el Promotor y cada Partícipe de aportar mensualmente una contribución y una aportación de la siguiente forma, en función de los distintos grupos:

GRUPO A. Partícipes ingresados en el Banco con posterioridad a 1.2.86, siempre que no hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Contribuciones Promotor 7,5%. Aportaciones Partícipes 1,25%.

GRUPO B. Partícipes ingresados en el Banco el 1.2. 1986 o, con anterioridad a esa fecha, siempre que no hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Contribuciones Promotor 7,5%. Aportaciones Partícipes 1,25%.

Grupo C. Partícipes ingresados en el Banco el 1.2.86 o, con anterioridad a esa fecha y que alguna vez hayan ostentado la condición de Socios de la Mutualidad de Empleados del Banco de España. Contribuciones Promotor 0%. Aportaciones Partícipes 1,25%.

h) Al permanecer fuera de la Mutualidad el grupo de los empleados que hoy demandan colectivamente su encuadramiento en el referido Plan, no fueron incluidos en ninguna de sus modalidades.

TERCERO.- Desde la descripción de esos hechos a los que se atuvo la sentencia recurrida, abordamos en primer lugar la supuesta vulneración del art. 5. 1 a) del Real Decreto Legislativo 1/2002, en relación con la invocada discriminación sufrida por el grupo de trabajadores afectado por el presente conflicto colectivo, en el que se contienen los principios básicos de los planes de pensiones. En ese precepto se dice:

«1. Los planes de pensiones deberán cumplir cada uno de los siguientes principios básicos:

a) *No discriminación: debe garantizarse el acceso como partícipe de un plan a cualquier persona física que reúna las condiciones de vinculación o de capacidad de contratación con el promotor que caracterizan cada tipo de contrato.*

En particular:

1.º Un plan del sistema de empleo será no discriminatorio cuando la totalidad del personal empleado por el promotor esté acogido o en condiciones de acogerse al citado plan, sin que pueda exigirse una antigüedad superior a dos años para acceder a aquél. Cualquier plan del sistema de empleo podrá prever el acceso con una antigüedad inferior a dos años o desde el ingreso en la plantilla del promotor.

2.º La no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe, conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan».

Como ya se ha dicho, la pretendida discriminación que dicen sufrir los empleados afectados, consiste en la negativa a que se les encuadre en alguno de los grupos A) o B) del Plan, pero realmente ese trato diferencial encontramos que tuvo y tiene una justificación objetiva y plenamente razonable, tal y como se razona en la sentencia recurrida.

Esta Sala ha conocido de otros supuestos en los que se invocaba la vulneración del principio de igualdad en relación con el mismo precepto del RD Legislativo 1/2002, en SSTs como la de 18/06/2012 (rec. 221/2010 en la que se citan otras muchas referidas al principio de igualdad) y las sentencias también de esta Sala que se citan en la recurrida, de 11/10/2011 (rec. 163/2010) 20/01/2005 (rec. 59/2004) y en ellas se



ha recordado que « ... a) no toda desigualdad de trato en la Ley supone una infracción del art. 14 de la Constitución , sino que dicha infracción la produce sólo aquella desigualdad que introduce una diferencia entre situaciones que pueden considerarse iguales y que carece de una justificación objetiva y razonable; b) el principio de igualdad exige que a iguales supuestos de hecho se apliquen iguales consecuencias jurídicas; c) el principio de igualdad no prohíbe al legislador -o negociador colectivo- cualquier desigualdad de trato, sino sólo aquellas desigualdades que resulten artificiosas, o injustificadas por no venir fundadas en criterios objetivos y suficientemente razonables de acuerdo con criterios o juicios de valor generalmente aceptados; y d) por último, para que la diferenciación resulte constitucionalmente lícita no basta con que lo sea el fin que con ella se persigue, sino que es indispensable además que las consecuencias jurídicas que resultan de tal distinción sean adecuadas y proporcionadas a dicho fin, evitando resultados especialmente gravosos o desmedidos (SSTC 22/1981, de 2/Julio, FFJJ 3 y 9... 154/2006, de 22/Mayo, FJ 4 ; 38/2007, de 15/Febrero, FJ 8 ; 5/2007, de 15/Enero, FJ 2 ; y 122/2008, de 20/Octubre , FJ 6. Doctrina citada, entre muchas otras recientes, por las SSTs 12/11/08 -rcud 4273/07 -; 26/11/08 -rco 95/06 -; 26/01/09 -rcud 1629/08 -; 04/02/10 -rcud 155/09 -; y 08/07/10 -rco 248/09 -).».

Y más específicamente en la STS de 20/01/2005 antes citada en relación con el art. 5.1 a) del RD Leg. 1/2002 se dice que « ... el principio de igualdad que proclama el señalado precepto se limita al acceso al plan de pensiones, pero en forma alguna comporta -antes al contrario- identidad en el desarrollo de los diversos tipos de planes...". Tal extremo, por lo demás, se desprende del apartado 2 artículo 5.1.a) del Real Decreto Legislativo 1/2002 , cuando establece que : "La no discriminación en el acceso al plan del sistema de empleo será compatible con la diferenciación de aportaciones del promotor correspondientes a cada partícipe y con la aplicación de regímenes diferenciados de aportaciones y prestaciones y con la articulación de subplanes dentro del mismo plan, todo ello conforme a criterios derivados de acuerdo colectivo o disposición equivalente o establecidos en las especificaciones del plan"; todo lo que reitera el artículo 26 del Reglamento del Fondo de Pensiones ...».

En el caso que resolvemos ya se ha dicho que en el conflicto colectivo se pretende que ese principio de igualdad se proyecte sobre el colectivo afectado, de manera que más de 20 años después de la creación del sistema al que no accedieron, se les permita hacerlo en alguna de las modalidades, la A) o la B), en las que se exigía para ello no estar cubiertos por el sistema de protección complementaria que ofrecía la Mutualidad de Empleados del Banco de España. De hecho, el precepto que se dice infringido contempla la posibilidad de que se establezcan distintas modalidades en los planes, al igual que en el art. Art. 4. 1 a) del RD Leg. 1/2002 que también se denuncia como infringido, y en el que se dice que «... 1. En razón de los sujetos constituyentes, los planes de pensiones sujetos a esta Ley se encuadrarán necesariamente en una de las siguientes modalidades: a) Sistema de empleo: corresponde a los planes cuyo promotor sea cualquier entidad, corporación, sociedad o empresa y cuyos partícipes sean los empleados de los mismos ... Dentro de un mismo plan de pensiones del sistema de empleo será admisible la existencia de subplanes, incluso si éstos son de diferentes modalidades o articulan en cada uno diferentes aportaciones y prestaciones. La integración del colectivo de trabajadores o empleados en cada subplan y la diversificación de las aportaciones del promotor se deberá realizar conforme a criterios establecidos mediante acuerdo colectivo o disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones».

En el caso de autos no se puede olvidar que la situación de los empleados afectados que se encontraban fuera de la Mutualidad cuando se implantó el Plan al que ahora pretenden acceder, se correspondía con una absolutamente libre opción que la propia Mutualidad les concedió, que fue precisamente la de rescatar las cantidades correspondientes a sus derechos en aquella, entre los años 1992 y 1995, años en los que ya se conocía la vigencia del Convenio Colectivo para el año 1990 y el de 1991 en los que claramente se programaba la entrada en vigor de ese Plan con el criterio diferenciador de la pertenencia o no a la Mutualidad, perfectamente lícito y ajustado a la realidad jurídica de que quienes no habían podido legalmente pertenecer a la Mutualidad carecían de sistema complementario de Seguridad Social, situación que se pretendía paliar colectivamente con esa distinción final de los tres grupos antes descritos; podríamos añadir que algunos de los empleados que pidieron el rescate de sus derechos en la Mutualidad lo hicieron cuando durante el año 1994 ya se conocían las líneas que cerrarían el Plan, aprobado en diciembre de ese año.

No hay por tanto discriminación alguna en la diferenciación que se llevó a cabo en el Plan de Pensiones pues la misma obedecía indudablemente a una distinción objetiva, que además tenía su base en un acto voluntario de quienes ahora pretenden acceder al Plan.

CUARTO.- Por otra parte, tanto en la demanda como en el primer motivo del recurso de casación se pretende argumentar y afirmar la existencia de ese trato discriminatorio del colectivo afectado en relación con el Plan de pensiones y las vicisitudes retributivas habidas en los Convenio Colectivos de 2002-2005 y de 2011-2014, de las que dan cuenta los hechos probados décimo, decimoprimer y decimosegundo y se resuelve con acierto en el Fundamento de Derecho sexto.



El Convenio Colectivo del Banco de España para el período 2002/2005 en su artículo 18 referido al Plan de Pensiones decía que «Con efectos de 1 de enero de 2003, se incrementan los porcentajes de aportación al Plan de Pensiones. La aportación del Banco de España se incrementará en un 1% y la aportación del empleado en 0,25%; quedando establecida, por tanto, una aportación global del 8,75 por 100».

Y en la Disposición Transitoria Primera se añadía que: «Dado que el complemento de desempeño desaparece a la fecha de firma del presente convenio, las cuantías que hasta ese momento venga percibiendo cada empleado por el indicado concepto, una vez revisadas con los incrementos salariales correspondientes a 2002, 2.013 y 2014, del 2%, 2,7% y 2,7% respectivamente, quedarán consolidadas a título personal e incorporadas a su contrato de trabajo como una garantía ad personam, a partir del día siguiente a la firma del convenio. Se establece una revalorización anual del complemento personal anteriormente establecido, a partir del 1.01.2005 del 2,5%».

Por otra parte El artículo 19 del Convenio Colectivo del Banco de España para el período 2011-2014 se dice «... Con efectos de la firma del presente Convenio Colectivo y al amparo de lo establecido en los artículos 6. bis de la Ley de Autonomía del Banco de España y 18 de su Reglamento Interno , se acuerda una reducción del 0,3% de la masa salarial anual global del Banco de España, que se deducirá de la retribuciones de todos los empleados del Banco de España en 2013, como medida equivalente a la establecida en el artículo 22 .Tres de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013.», sobre cuya base se desarrolló el contenido del Acta Adicional al referido Convenio a que se refiere íntegramente el hecho probado decimosegundo de los declarados probados, Adicional en la que se contempla una forma de repercutir la reducción de la masa salarial para el año 2013 en un 0,3% sobre toda la plantilla del Banco, añadiéndose que «... Con el fin de que la pérdida retributiva de los empleados del Banco de España sea equivalente a la sufrida por los funcionarios y empleados al servicio del Sector Público por la supresión de aportaciones empresariales a planes de pensiones durante la totalidad de 2013 y haber garantizado un ahorro porcentual idéntico al alcanzado por la Administración General del Estado, el Banco de España se compromete a abonar a cada uno de los empleados que hayan ostentado la condición de partícipes A o B del Plan de Pensiones en 2013 y que mantengan dicha condición con carácter pleno en el momento a que se refiere el párrafo siguiente, una cantidad equivalente a la aportación empresarial al Plan de Pensiones que les hubiera correspondido durante dicho ejercicio, actualizada en un porcentaje equivalente a la rentabilidad media del Fondo de Pensiones del Banco de España desde el 1 de enero de 2014 hasta el último día del mes anterior a la fecha en que se produzca el hecho causante, salvo para aquellos empleados cuyas contingencias hayan acontecido en el año 2013, que no serán objeto de actualización».

Esa situación resultante de la aplicación de ambos Convenios en la que, efectivamente y por lo que se refiere al último de los dos citados, hay una previsión de abono a los partícipes del grupo A o B de determinadas cantidades, está contenida en un instrumento Colectivo legalmente pactado que, al igual que todos los que hemos citado en esta sentencia, nunca fue objeto de impugnación, y de los que pudieron y pueden derivarse situaciones que en nada afectan ni pueden incidir en la pretensión central y originaria de la demanda, que no es otra que la de que, como hemos dicho reiteradamente, se reconozca el derecho de todos los empleados del Banco -incluido el grupo de los afectados- sin discriminación alguna a integrarse en cualquiera de los grupos A o B del Plan.

QUINTO.- En el segundo motivo del recurso se pretende, como ya se dijo, que se acoja en casación la vulneración de lo dispuesto en el art. 4.1 a) del RD Leg. 1/2002 , antes transcrito, y en relación con el art. 14 CE .

Los argumentos expuestos antes en relación con el art. 5 del mismo texto legal han de servir, como razona el Ministerio Fiscal, para desestimar también este segundo motivo de casación, teniendo muy en cuenta el verdadero objeto de la demanda de conflicto colectivo, que no es otro que -así se dice en la sentencia recurrida y en la propia demanda- la solicitud de los empleados afectados por el presente conflicto de tener derecho a suscribir el Plan de Pensiones del Banco de España en condiciones equiparables a los de cualquiera de los grupos A o B por entender que las especificaciones del plan discriminan al colectivo de trabajadores citado, y ya se ha visto que la introducción de esas distintas posibilidades para acceder al Plan tienen un justificación objetiva y razonable, pues contemplan situaciones diferentes no comparables.

El trato desigual por medio de planes o subplanes diferentes se contemplan en esa norma que se dice infringida, de manera que « ... Dentro de un mismo plan de pensiones del sistema de empleo será admisible la existencia de subplanes, incluso si éstos son de diferentes modalidades o articulan en cada uno diferentes aportaciones y prestaciones. La integración del colectivo de trabajadores o empleados en cada subplan y la diversificación de las aportaciones del promotor se deberá realizar conforme a criterios establecidos mediante acuerdo colectivo o disposición equivalente o según lo previsto en las especificaciones del plan de pensiones».

En el supuesto que resolvemos ya se ha visto que la diversificación dentro del Plan del Banco de España se atuvo a los estrictos términos pactados en los Convenios Colectivos, sin que en ellos, como ya hemos razonado



antes, se aprecie en relación con el grupo de empleados que no pertenecía a la Mutualidad por decisión propia de rescate de sus derechos trato diferenciador que incida en alguna de las distinciones prohibidas por el art. 14 CE, desde el momento en que esa disparidad obedece a una justificación objetiva y razonable proyectada sobre supuestos en absoluto comparables.

SEXTO.- En consecuencia, al no haberse infringido precepto alguno en la sentencia recurrida, procede la desestimación íntegra del recurso, tal y como propone el Ministerio Fiscal en su informe, y la plena confirmación de la sentencia recurrida, sin que proceda la imposición de costas, de conformidad con lo previsto en el art. 235.2 LRJS.

FALLO

Por todo lo expuesto, en nombre del Rey y por la autoridad que le confiere la Constitución, esta Sala ha decidido :

1º) Desestimar el recurso de casación interpuesto por el letrado D. Francisco José López Estrada, en nombre y representación del Sindicato de Empleados del Banco de España.

2º) Confirmar la sentencia recurrida de 3 de noviembre de 2016 dictada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en el procedimiento núm. 226/2016 seguido a instancia del sindicato recurrente contra el Banco de España, Ibercaja, Pensión Entidad Gestora de Fondos de Pensiones y Comisión de Control del Plan de Pensiones y del Fondo Fondebe sobre conflicto colectivo.

3º) Sin costas

Notifíquese esta resolución a las partes e insértese en la colección legislativa.

Así se acuerda y firma.