

## CAPITULO XI

### Previsión social complementaria

#### Artículo 60. Norma General

I.- Antecedentes del sistema de previsión social de la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra.

Con fecha 17 de enero de 2000 se produjo la fusión de la Caja de Ahorros de Navarra, en adelante CAN, y de la 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 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 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 tienen su origen en la Reglamentación Nacional de Cajas Ahorro, 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 de 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 la 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 el 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 derechos y obligaciones de la 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 la 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 de los 64 años para los empleados procedentes de la CAN, o anterior a los 65 años para los empleados procedentes de la 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 la 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 la 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 mismo 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. 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 suponga 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 será 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 Convenio Colectivos de la 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 abonado 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 la 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 la 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 Internos 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.- Las 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 la 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 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 la forma 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 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 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 situación de partícipe en suspenso según las especificaciones del Plan de Pensiones de Empleados de la 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 65 años 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 de Servicio	EIDADES					
	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	94	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 del 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 la 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 chofer, 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 1995 se incrementan a razón de un 3 por 100 anual.

Para los empleados procedentes de CAN el IPC se fija en un 4 por 100 para el año 1995 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 cien 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: 250.000,00 pesetas

- Incremento del 3 por 100 para años sucesivos.  
Este porcentaje es una hipótesis del estudio, quedando sujeto al 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 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 T.I.R.

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 del 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:

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

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 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 la 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, 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 la Caja de Ahorros y Monte de Piedad de Navarra para el personal pasivo, teniendo siempre como tope máximo el IPC.

Para cada uno de los años de vigencia del presente convenio (2009, 2010, 2011 y 2012) se revisarán en el importe que alcance el IPC real de cada año.

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.